

Contenu

ARTICLE 1 Projet de loi retraites: le détail des perdants et des rares gagnants	2
Les salariés du secteur privé au régime général basculent dans un système à cotisations définies	2
Régimes spéciaux : transitions et exceptions	4
Des transitions longues pour certains régimes spéciaux	4
Les exceptions à l'universalité du régime universel	4
La fonction publique perd sa spécificité... et des plumes	5
Les indépendants et libéraux passent au régime universel	6
Chômage et pénibilité	6
La pénibilité, sacrifiée ?	7
Femmes et hauts salaires.....	9
Hauts salaires : gagnants, mais moins gagnants que les fonds de pension.....	10
ARTICLE 2 Les chômeurs, victimes collatérales de la retraite universelle	11
Potion amère pour les demandeurs d'emploi indemnisés... ..	11
... et encore plus indigeste pour les chômeurs non indemnisés	12
ARTICLE 3 : L'encadrement du processus de recrutement des agents contractuels précisé par décret	13
1. Les principes généraux applicables à tous les recrutements sur emploi permanent	13
2. Une procédure particulière instaurée pour le recrutement de certains agents	14
A. L'examen de la recevabilité des candidatures	15
B. L'examen des candidatures présélectionnées	15
ARTICLE 4 Informations :.....	16
La rupture conventionnelle dans la fonction publique : quelles garanties ?	16
1. Les garanties procédurales	17
2. Les garanties indemnitaires.....	18
ARTICLE 5 JurisprudenceS	19
➡ Besoin permanent : le vacataire est en fait un contractuel	19
➡ Peut-on saisir le comité médical pour vérifier l'inaptitude d'un agent ?	20

ARTICLE 1 Projet de loi retraites: le détail des perdants et des rares gagnants

16 janvier 2020 Par Mediapart

La philosophie du projet de loi retraites, prévu le 24 janvier en conseil des ministres, reste inchangée : un alignement général sur un même régime, quitte à multiplier les perdants. Les femmes sont visées à plus d'un titre. Décryptage point par point.

Qui perd, qui gagne ? La loi réformant notre système des retraites sera examinée par une commission spéciale à l'Assemblée nationale à partir du 3 février, avant une arrivée dans l'hémicycle le 17 du même mois. Le mouvement social porté par des syndicats qui veulent son retrait ne désarme pas, avec une nouvelle journée de mobilisation annoncée le 24 janvier, lors de la présentation en conseil des ministres. Si des points ont bougé depuis les premières annonces, comme l'année de mise en œuvre ou l'exemption de plusieurs catégories professionnelles du régime « universel », l'exécutif tient bon sur le cadrage budgétaire, la pénibilité ou encore la transformation profonde du mode de calcul.

Les salariés du secteur privé au régime général basculent dans un système à cotisations définies

Les salariés du secteur privé qui cotisent au régime général de l'assurance-vieillesse et qui sont nés après le 1^{er} janvier 1975 basculeront dans le système universel de retraite par points au 1^{er} janvier 2025. Pour ceux qui sont nés après le 1^{er} janvier 2004, le basculement se fera dès le 1^{er} janvier 2022, soit à leurs 18 ans, afin que la génération 2004 soit la première à réaliser une carrière complète dans le nouveau système.

Il y aura donc à partir de 2025 trois cas pour ces salariés. Ceux nés avant 1975 continueront à voir leur retraite calculée sur le système annuel, par annuité, selon le schéma de la réforme Touraine de 2014, qui prévoit déjà une forte baisse du taux de remplacement et un allongement de la durée de cotisation jusqu'à 43 ans pour la génération 1973. Il est probable que ces dispositions soient encore aggravées par la conférence de financement qui rendra des conclusions en avril pour équilibrer le système d'ici à 2027. Il s'agira de réaliser 12 milliards d'euros d'économies sur ceux qui partiront à la retraite à partir de 2022, soit à partir de la génération née en 1960.

Ceux nés après 2004 commenceront dès 2022 à accumuler des points. Une heure de travail donnera lieu à l'acquisition d'un certain nombre de points qui alimenteront un compte individuel. Au moment du départ à la retraite, la pension sera calculée en convertissant ces points en euros de pension. À la différence du système actuel, le calcul des droits ne se fera donc pas par trimestre (sur la base de 150 heures travaillées sur trois mois) et le calcul de la pension ne s'effectuera pas sur la base des 25 meilleures années. L'ensemble de la carrière sera pris en compte désormais.

Il sera possible en théorie de liquider sa retraite à partir de 62 ans. Les premières retraites par points complètes devraient donc être liquidées en 2066. Mais le projet de loi prévoit un « âge d'équilibre » en dessous duquel la pension liquidée sera frappée d'un malus de 5 % par an. Si, en revanche, on part plus tard, cette pension sera bonifiée de 5 % par an.

Cet âge sera fixé par le conseil d'administration du gestionnaire du SRU (système de retraite universel) et évoluera par défaut à raison de deux tiers des gains d'espérance de vie. Les âges de départ réels seront donc sans doute supérieurs à 62 ans.

Il est, en réalité, impossible de donner actuellement une idée du montant de ces retraites. C'est le principe de ce nouveau système qui est à cotisations définies et non plus à prestations définies. Autrement dit, on sait combien on cotise, pas combien on touchera à la fin. Les pensions futures dépendront principalement de deux taux : celui d'acquisition des points et celui de conversion (« *taux de service* »). Ces taux seront fixés par le gouvernement, après délibération du conseil d'administration de la Caisse nationale de retraite universelle. Entre 2022 et 2045, ces deux taux devront évoluer entre le taux d'inflation et le taux de croissance du revenu moyen par tête. Après 2045, il évoluera par défaut en parallèle du revenu moyen par tête, sauf décision contraire du gouvernement (le projet de loi n'offre ici aucune garantie).

Pour les salariés nés entre 1975 et 2004, il y aura une double comptabilité. Les droits à la retraite acquis au titre de l'ancien système seront conservés jusqu'au 1^{er} janvier 2025 et convertis dans le système à points selon des modalités qui restent très largement à définir. « *Préserver les droits acquis* » est, effectivement, une promesse délicate à tenir, dans la mesure où les modes et les bases de calculs des deux systèmes sont très différents. Quoi qu'il en soit, la première retraite à points, s'appuyant partiellement sur l'ancien système, sera liquidée en 2037 au mieux.

Enfin, il est mis en place un minimum retraite qui pourra être acquis à partir d'un « *âge de référence* » qui sera de 64 ans. Il sera mis en place dès 2022 pour un montant de 1 000 euros net, puis passera à 83 % du Smic net en 2023, à 84 % en 2024 et, enfin, à 85 % du Smic net en 2025. Ce montant restera fixe par la suite. Mais pour avoir droit à ce minimum, il faudra avoir une « *carrière complète* », ce qui est un concept étranger par nature au système par points. Pour calculer une telle carrière, on aura donc recours au calcul d'annuités fondé sur l'idée que 50 heures de travail au Smic sur un mois permettront de valider un mois. Sur cette base, il faudra valider 43 ans de cotisations à partir de la génération 1973 et avoir atteint l'âge de référence pour bénéficier de ce minimum de 85 % du Smic. Les années minimales et l'âge de référence évolueront avec l'espérance de vie...

Si ces conditions ne sont pas remplies, il y aura une retraite minimale au prorata, autrement dit, pour celui qui aurait validé 37 ans et demi, soit l'ancienne base pour calculer la retraite, on aura au minimum 87,2 % de 85 % du Smic, soit 74,1 % du Smic. Ce montant minimum n'évoluera plus avec le Smic, mais avec l'inflation. L'économiste Henri Sterdyniak a donc calculé qu'au bout de 20 ans, sur la base d'un gain de pouvoir d'achat au niveau du Smic de 1 % par an, la retraite ne représentera plus que 70 % du Smic...

On comprend donc que Pierre-Édouard Magnan, porte-parole du Mouvement national des chômeurs et précaires (MNCP), se montre sceptique sur ces fameux « *1 000 euros minimum* » de retraite annoncés par le gouvernement : « *Il faudra une carrière complète de 42 ans, mais des gens qui ont 20/25 ans de carrière, ce sera de moins en moins rare. S'ils veulent, ils n'ont qu'à mettre le minimum vieillesse à 1 000 euros, au moins ce serait une avancée.* »

Régimes spéciaux : transitions et exceptions

Aux termes du projet de loi, le système universel de retraites s'appliquera à tous sans exception et il n'y aura plus de régimes spéciaux. Mais cette universalité n'est que théorique et les réserves et exceptions sont maintenues.

Il y a d'abord ce que le secrétaire d'État aux transports, Jean-Baptiste Djebbari, a appelé des « *modalités de transition* » et qui prévoit des régimes spécifiques de convergence vers le SRU. Celles-ci ont été négociées dans les branches ou les entreprises concernées.

Des transitions longues pour certains régimes spéciaux

Ainsi, à la RATP et à la SNCF, n'entreront dans le régime universel que les agents nés après 1980 pour le personnel « *sédentaire* » et après 1985 pour le personnel roulant. Cela implique qu'environ 70 % des agents ne seront pas concernés par le SRU. Une ordonnance fixera les modalités de la transition de l'âge légal de départ à la retraite, qui sera très progressive, mais cet âge sera bien à terme porté à 62 ans. Par ailleurs, le calcul des futures pensions pour ceux qui auront cotisé sur le régime spécial sera fondé sur l'extrapolation des salaires de fin de carrière au 1^{er} janvier 2025 et non sur les rémunérations à cette date.

À l'Opéra de Paris, les nouvelles règles s'appliqueront pour les personnes nées après 1977 (voire 1980), et pour les danseurs, un dispositif spécifique est prévu, tandis que ceux embauchés avant le 1^{er} janvier 2022 conserveront le droit de partir à la retraite à 42 ans.

L'article 7 du projet de loi ordinaire indique que le régime des marins sera traité à part. Une ordonnance précisera les conditions de transition de ce régime. Le gouvernement pourrait reconnaître la possibilité de partir en retraite à taux plein à 62 ans. Dans les secteurs du gaz et de l'électricité, il est prévu l'intégration des primes et la revalorisation des salaires.

Ces transitions concernent également deux collectivités d'outre-mer, Wallis-et-Futuna et Saint-Pierre-et-Miquelon, qui devront converger vers le régime général d'ici à 2033.



Des gilets jaunes lors de la manifestation contre la réforme des retraites, le 11 janvier 2019. © MJ

Les exceptions à l'universalité du régime universel

Outre ces modalités de transition, il existe des exceptions aux règles communes pour certains secteurs. La Caisse de retraite du personnel navigant dans l'aérien, qui est un régime complémentaire autonome, sera maintenue et, à la différence des autres régimes complémentaires, ne sera pas absorbée par le système universel. L'âge légal de départ à la retraite a, de plus, été maintenu à 60 ans pour les pilotes, sans perspectives de convergence avec le régime universel.

Pour les autres personnels navigants, l'âge légal pour une retraite à taux plein sera progressivement porté à ces 60 ans. Les routiers ont, quant à eux, obtenu le maintien du « *congé de fin d'activité* » qui permet de partir de façon anticipée sous certaines conditions : 26 ans d'activité permettent ainsi de partir à 57 ans.

Des départs anticipés à la retraite sont prévus pour certaines fonctions régaliennes, « *sous réserve d'avoir effectué des missions d'une dangerosité particulière* » pendant une certaine période. Ces dernières seront bien intégrées officiellement dans le SRU (à partir des générations 1985 et intégralement à partir de la génération 2004), mais elles pourront partir jusqu'à dix ans plus tôt en retraite. Une surcotisation prise en charge par l'État permettra de maintenir le niveau des pensions. Ces dispositions devraient concerner les policiers présents sur le terrain et les pompiers professionnels, chacun avec des spécificités qui restent à négocier, notamment les années nécessaires d'exposition à la « *dangerosité* ». Quant au régime de retraite des militaires, et donc des gendarmes, il est conservé. Comme aujourd'hui, ces catégories pourront ainsi partir en retraite sans conditions d'âge et avec des conditions de cotisation avantageuses.

Du côté des avocats, des négociations difficiles sont en cours. Le gouvernement propose de conserver les avantages de la profession dans le cadre du régime universel, tandis que les représentants de la profession souhaitent conserver leur régime autonome.

En outre-mer, Mayotte conservera son régime propre, alors que La Réunion, la Guadeloupe et la Martinique (et, on l'a vu, avec une période transitoire, Saint-Pierre-et-Miquelon et Wallis-et-Futuna) passeront dans le SRU. La Nouvelle-Calédonie et la Polynésie française ne sont pas non plus concernées par le régime universel.

Si les personnels du Conseil économique, social et environnemental perdront leur régime spécial, et si le régime de l'Assemblée nationale a été réformé, ce n'est pas le cas de l'autre assemblée du pouvoir législatif. La question se pose en effet pour le Sénat, qui dispose d'un régime très généreux, que son président, Gérard Larcher, a cependant promis d'adapter.

La fonction publique perd sa spécificité... et des plumes

Les 900 000 enseignants français ont découvert, effarés, la catastrophe : la prise en compte de toute leur carrière pour le calcul de leur retraite entraînera mécaniquement une baisse substantielle de leur pension de retraite. Ils ne sont pas les seuls.

Des centaines de milliers d'agents dans la fonction publique hospitalière ou territoriale, qui ne touchent pas ou peu de primes, sont également concernés. C'est la compensation trouvée par le gouvernement à un alignement du public sur le privé : intégrer la « part indemnitaire » (les primes) à la part « indiciaire » (le salaire) pour le calcul final. Même les employeurs territoriaux ont pris la plume pour écrire leur inquiétude au premier ministre à ce sujet.

Depuis, les différents ministres concernés rament pour expliquer que des augmentations auront lieu, pour combler les trous (voir ici le papier de Faïza Zerouala sur le plan de revalorisation de la rémunération des enseignants). Mais si l'on reprend l'exemple des aides-soignantes, déjà lésées par la réforme de pénibilité, comment faire grimper leur rémunération suffisamment d'ici 2037 pour éviter la déroute ?

« On a fait un calcul, ce sont des fourchettes, mais si on devait revaloriser de manière indiciaire suffisamment tous ces agents, on parle de 15 à 20 milliards d'euros, alors que nous serions, selon le gouvernement, déjà en permanence au bord de l'agonie budgétaire !, rappelle Jean-Marc Canon, de la CGT Fonction publique. C'est de l'enfumage. »

Les indépendants et libéraux passent au régime universel

Les travailleurs indépendants seront intégrés dans le système universel de retraite. Ils cotiseront alors à taux normal (part dé plafonnée, part employeurs et part salariés) jusqu'au plafond de la Sécurité sociale, soit 40 000 euros par an. Entre un et trois plafonds de la Sécurité sociale (de 40 000 à 120 000 euros annuels), ils seront dégrevés de la part patronale (60 % du total). La cotisation dé plafonnée sera due sur l'ensemble des revenus d'activité. Leurs droits seront néanmoins proportionnels à cette cotisation et seront donc minorés par rapport aux salariés.

Pour amortir le coût de ces cotisations, l'assiette de calcul de la CSG sera fixée sur le brut (jusqu'ici les cotisations sociales sont intégrées dans cette assiette). Pour bénéficier du minimum de 85 % du Smic, les indépendants auront la possibilité (facultative) de valider quatre trimestres pour un montant cotisé équivalent à 600 Smic horaires.

Pour les professions libérales, les caisses spécifiques seront progressivement intégrées au SRU avec des périodes transitoires pouvant aller jusqu'à 15 ans. À terme, cotisations et droits seront équivalents à ceux de tous les travailleurs indépendants.

Chômage et pénibilité

- **Chômage : pas mieux, et parfois même pire**

C'était l'un des mantras gouvernementaux de début décembre : cette réforme était taillée sur mesure pour améliorer le sort à la retraite des citoyens ayant connu une vie de travail « hachée ». Avec un simulateur des plus sommaires, il est impossible, un mois plus tard, d'être précis. Ce qui est sûr, c'est que le nouveau système ne devrait pas changer beaucoup la donne en termes d'acquisition de droits, du moins dans les périodes indemnisées, en revanche, quelles que soient les périodes, le passage d'un calcul sur les 25 meilleures années à un calcul sur l'ensemble de la carrière aura à coup sûr de lourdes conséquences.

L'article 42 du projet de loi indique que « les périodes de chômage donneront lieu à l'acquisition de points sur la base des indemnités versées à ces assurés au titre de ces périodes, notamment l'allocation de retour à l'emploi et [...] l'allocation spécifique de solidarité ». Contrairement à aujourd'hui, c'est donc sur la base de l'ARE que les points seront déterminés, et non plus sur le salaire antérieur.

Le projet de loi le justifie par un effet de la réforme de l'assurance-chômage : « En se fondant ainsi sur l'allocation versée, dont le niveau de remplacement est plus élevé lorsque le niveau de rémunération antérieur est plus faible, l'acquisition de points sur ce fondement favorisera la redistribution vers les personnes qui se retrouvent être les moins indemnisées au titre du chômage. »

Derrière cette phrase alambiquée, une réalité : avec la réforme du chômage, les hauts revenus subissent une dégressivité de leur indemnité qui était déjà plafonnée. Donc, ceux-ci devraient accumuler des points de moindre valeur quand ils sont au chômage (indemnisé). **Ce qui ne veut pas pour autant dire que les revenus plus faibles y gagneront...**

Car on en revient toujours au même problème : **en passant d'un calcul sur les 25 meilleures années à un calcul sur l'ensemble de la carrière, à savoir 42, 43, voire 44 ans, les salariés passés par la case chômage y perdront, quoi qu'il arrive. À l'exception, peut-être, de quelques cas extrêmes de personnes ne parvenant pas à travailler plus de 150 heures par trimestre, qui donc n'ouvriraient pas à l'heure actuelle de droits sur ces périodes. Encore faudrait-il qu'elles enchaînent ces trimestres à moins de 150 heures pendant plus de 17 ans...**

Les périodes de chômage non indemnisées pèseront par conséquent bien plus elles aussi. Selon la CGT Spectacle, ces périodes *« vont peser, à la baisse, encore plus lourd que maintenant notamment les jours de carences et de franchises. Même avec seulement cinq mauvaises années sur toute la carrière, c'est 12 % de baisse minimum, pour les précaires, cela pourrait aller jusqu'à 70 % de baisse »*. *« Un intermittent qui aura alterné toute sa carrière des périodes de travail et de chômage, même indemnisées, n'aura jamais une carrière complète »*, pointe le syndicat.

Interrogé par Mediapart, Pierre-Édouard Magnan, porte-parole du Mouvement national des chômeurs et précaires (MNCP), est amer. Pour lui, *« le nouveau système est aussi mauvais que l'ancien »*. *« Le RSA, c'était des périodes qui n'existaient pas avant et qui n'existeront pas après la réforme »*, constate-t-il. Et d'ajouter : *« C'est la réforme précédente de l'assurance-chômage qui est la vraie attaque contre les chômeurs »*.

Pour pouvoir dire qu'il n'indemnisait pas moins les chômeurs, le gouvernement a en fait durci les possibilités d'accès au chômage. Et donc ça va avoir un impact avec la réforme des retraites. Moins d'accès au chômage, ce sera donc moins de retraite aussi derrière. »



Lors de l'AG RATP-SNCF à Vincennes, le vendredi 10 janvier 2019. © MG

La pénibilité, sacrifiée ?

Pour le moment, cela part mal. Rien ou presque n'a avancé sur le sujet de la prise en compte de la pénibilité dans le futur système de retraite, alors même que les changements qui s'annoncent sont majeurs. Là encore, le principe est simple, il s'agit d'unifier les régimes. *« Que l'on exerce une fonction pénible dans le secteur privé ou dans un service public, ceci doit ouvrir à tous les mêmes droits »*, dit le texte.

Concrètement, cela signifie la suppression de tous les dispositifs de départ avant l'âge légal de départ à la retraite en raison de la difficulté du métier, et la généralisation du système de « *points de pénibilité* », accumulés dans un compte (le C2P), permettant de partir plus tôt.

Pour la fonction publique, c'est le coup de massue. Le texte supprime la « catégorie » active qui permettait à 750 000 fonctionnaires de partir 5 ou 10 ans plus tôt que les autres, comme les aides-soignantes ou les égoutiers. Des corps échappent à la coupe sèche, les policiers, les gardiens de prison, les pompiers volontaires, les douaniers pour l'essentiel, soit environ 200 000 agents. Les autres dépendront comme les salariés du privé du C2P.

« *On fait rentrer les travailleurs de la fonction publique dans un C2P mal conçue et vidé de sa substance par les ordonnances Macron* », résume Julie Landour, sociologue à Paris-Dauphine. Car le C2P n'a pas que des vertus. Dix critères avaient été retenus à sa création, quatre ont déjà été supprimés par ordonnance en 2017 (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux). Il reste le travail de nuit, le travail en équipe successives alternantes, le travail répétitif, le travail exercé en milieu hyperbare (sous hautes pressions) et dans des températures extrêmes.

Actuellement, si un salarié est exposé sur une part significative de sa carrière à ces six critères et qu'il est reconnu invalide pour ces raisons, il peut partir à 60 ans. *Idem* dans le projet de loi, mais étendu à tous. Malgré la demande unanime des syndicats, hors de question de réintroduire les quatre critères effacés il y a deux ans. Seule concession, l'abaissement des seuils pour le travail de nuit : de 120 à 110 nuits par an et de 50 à 30 nuits pour les équipes alternantes.

Certains, sérieusement lésés dans la fonction publique par la suppression de la catégorie active, réussiront à gagner des points, et donc deux années de départ anticipé. 250 000 fonctionnaires restent le bec dans l'eau.

Les égoutiers, par exemple, partaient 10 ans plus tôt que les autres, c'est terminé. Le gouvernement préfère voir le verre à moitié plein : « *L'extension du C2P, à la fonction publique et aux régimes spéciaux, et la baisse de ces deux seuils se traduiront par une augmentation de 300 000 personnes du nombre de bénéficiaires.* »

Le nouveau système ne résout par ailleurs en rien les inégalités scandaleuses, dans le privé comme dans le public, entre l'ouvrier, l'employé et le cadre. Pour bénéficier du C2P, il faut déjà être « *très endommagé* », rappelle Julie Landour, sociologue à Paris-Dauphine. « *Les seuils sont tellement haut que très peu de salariés peuvent les mobiliser. Par ailleurs, ce sont des déclarations faites par l'employeur, donc c'est beaucoup en fonction de leur bonne volonté.* »

Ce qui explique la persistance de chiffres effarants, publiés par la Dares : 63 % des accidents du travail concernent les ouvriers (2 % les cadres), ouvriers qui sont également surexposés aux maladies professionnelles, aux accidents mortels ou graves. Les ouvriers et employés finissent donc leur carrière en moins bonne santé, sans outils de compensation vraiment efficaces et subissent donc doublement le recul de l'âge de départ.

Le gouvernement n'a par ailleurs pas pris en compte un autre gros point noir lié au chômage des seniors. En octobre dernier, la Cour des comptes tirait la sonnette d'alarme dans une lettre adressée à Édouard Philippe. Elle constatait que les réformes des retraites successives ont contribué à retarder l'âge moyen de départ à la retraite des Français, mais que cela a abouti, dans beaucoup de cas, à une hausse du chômage chez les seniors.

Pour cette catégorie de la population, les chances de retrouver un emploi chutent brutalement après 52 ans. Le taux de retour à l'emploi est ainsi proche des 50 % à 50 ans, mais tombe à 30 % à 58 ans et à 20 % à 60 ans. Un problème qui, une fois encore, était beaucoup moindre en prenant les 25 meilleures années en compte.

Femmes et hauts salaires

- **La double peine des femmes salariées et fonctionnaires**

Là encore, les différents champs de la réforme se croisent et s'ajoutent, pour certains... et surtout pour certaines. Mais au moins, le gouvernement est lucide : « *Un système de retraite ne peut corriger complètement les inégalités qui affectent les parcours professionnels et les parcours de vie* », et en particulier les inégalités femmes-hommes, qui plongent leurs racines dans le monde du travail. « *Mais il doit prendre toute sa part à leur résorption* », écrit-il noir sur blanc dans son projet de loi. Actuellement, la retraite des femmes est inférieure de près de 42 % à celle des hommes.

Dans les faits, la manière de résorber ces inégalités est moins claire. Le gouvernement plaide que sa réforme est plus juste pour les carrières hachées et les habitués du temps partiel, majoritairement des femmes. En ouvrant un droit à la retraite à « *chaque heure travaillée* », les femmes y gagneront. **Sauf que**

la prise en compte de l'intégralité de la carrière refait pencher la balance vers un amoindrissement du niveau de pension.

Dans la fonction publique, l'intégration des primes dans le calcul de la retraite n'est pas non plus pour rassurer les agentes. Les femmes touchent 33 % de primes en moins que leurs collègues hommes et ces primes sont moins élevées. Dans le privé, le tableau n'est guère plus brillant. La suppression de la catégorie active dans la fonction publique les pénalise tout autant. Sur les 750 000 fonctionnaires concernés, 400 000 sont des femmes. « *Tout projet qui allonge de fait la durée de travail pénalise les femmes car 40 % des femmes qui liquident leurs droits à la retraite ont des carrières incomplètes. Malgré les bonifications possibles avec les enfants. Donc c'est la catastrophe* », estime Sophie Binet, en charge de ces dossiers à la CGT.

Sur le sujet des enfants, le gouvernement s'est beaucoup emmêlé les pinceaux. Pour aboutir à des arbitrages, qui ne sont toujours pas convaincants pour les syndicats ou les associations féministes : la suppression des huit trimestres de majoration par enfant actuelle est remplacée par une majoration de 5 % de la retraite par enfant (et 7 % pour le troisième enfant). « *Cela valorise les femmes qui ont eu un seul enfant mais celles qui ont trois enfants y perdent*, note Julie Landour. *Ces 5 % pourront être attribués au choix aux hommes ou aux femmes, à la femme par défaut, avec la crainte que la différence de salaire à la faveur des hommes ne fasse pencher la balance vers le père.* »

« Les femmes, qui ont des enfants, se mettent plus souvent que les hommes à temps partiel. Cela éloigne la retraite et fait baisser le niveau de pension, ajoute Julie Landour. C'est du temps mort, qui ne rapporte rien. »

Le gouvernement a en revanche reculé sur le calcul des pensions de réversion, au décès d'un conjoint ; la pension de réversion sera bien attribuée à partir de 55 ans (comme c'est le cas actuellement), au lieu des 62 ans un temps envisagé, et garantira au conjoint survivant le maintien de 70 % des ressources du couple. Le nouveau mode de calcul sera appliqué aux conjoints survivants d'assurés concernés par le futur système universel, soit seulement à partir de 2037. En cas de divorce, prononcé avant 2025, les règles actuelles consistant à conditionner la pension de réversion en fonction de la durée du mariage demeurent. Après 2025, le fonctionnement doit être précisé par ordonnances.

Hauts salaires : gagnants, mais moins gagnants que les fonds de pension

L'article 13 du projet de loi précise que « les cotisations servant de base au calcul des droits à retraite seront calculées dans la limite de 3 fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) », c'est-à-dire environ 10 000 euros brut par mois. Au delà, « une cotisation déplafonnée dont le taux sera fixé par décret à 2,81 %, s'appliquera à la totalité des rémunérations perçues sans limitation de niveau ». Cette cotisation n'ouvrira pas droit à des points de retraite. Quelque 300 000 salariés, indépendants et fonctionnaires français touchent plus de 10 000 euros par mois, et seront donc concernés par cette mesure. Ils verront leurs revenus nets augmenter – mais aussi baisser leurs pensions de retraite.

Dans le système actuel, les salariés cotisent sur leur salaire à environ 28 % pour la retraite (environ 17 % sont pris en charge par l'employeur et 11 % par le salarié). Et ce jusqu'à 324 000 euros brut de salaire annuel, soit 27 000 euros brut par mois. Au-delà de cette somme, les très hauts salaires continuent à cotiser, au taux de 2,3 % (1,9 % payé par l'employeur, 0,4 % par le salarié), mais sans que cela leur donne de droits supplémentaires pour la retraite. Il s'agit uniquement d'une participation au financement du système, sans droits en contrepartie. Le plafond est donc descendu de 27 000 euros brut par mois à 10 000. La baisse de pension entraînera nécessairement, pour ces hauts revenus, la tentation de se tourner vers des systèmes de capitalisation et de fonds de pension.

Deux articles de loi vendent la mèche. Dans l'article 15, le gouvernement écrit qu'une « ordonnance pourra modifier les règles d'assujettissement à cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt des versements des salariés et de leurs employeurs dans le cadre de dispositifs de retraite supplémentaire en compensation des moindres cotisations acquittées sur la part de rémunération comprise entre 3 et 8 PASS dans le système universel de retraite ». François Hommeril, à la tête de la CFE-CGC, ne s'y est pas laissé tromper. Sur Twitter, il remarque, à propos de ce passage : « Ceux qui ont aimé le débat "BlackRock" versus Retraites, qui ont écouté en se bidonnant les dénégations du gouvernement sur la diminution de l'assiette des cotisations, ADORERONT le dernier paragraphe de l'article 15 du projet de loi. »

L'article 64 du projet de loi annonce par ailleurs encore plus clairement la couleur : « Le secteur de l'assurance est appelé à se mobiliser, afin que le recours à ces véhicules se généralise et que l'économie française puisse ainsi bénéficier pleinement du dynamisme de l'épargne retraite généré par la loi PACTE. »

La loi Pacte, adoptée au printemps 2019, prévoyait justement une plus grande défiscalisation des produits d'épargne retraite, qui ont été relookés dans la foulée. Une évolution à laquelle assistent avec plaisir les acteurs de ce marché potentiellement gigantesque, dont l'américain BlackRock, premier gestionnaire d'actifs au monde, régulièrement reçu à l'Élysée.

ARTICLE 2 Les chômeurs, victimes collatérales de la retraite universelle

Alternative économique 17/01/2020

Les demandeurs d'emploi font partie des grands perdants de la réforme. Car ils acquerront demain beaucoup moins de droits qu'aujourd'hui. Et gare à la décote pour ceux qui terminent leur carrière au chômage.

« *Une avancée majeure !* » Dans son exposé des motifs du projet de loi, le gouvernement assure que son système universel de retraite sera particulièrement bénéfique pour tous ceux qui connaissent des interruptions de carrière. Une vaste population qui englobe tout à la fois les femmes en congé maternité, les travailleurs en arrêt maladie ou en invalidité et, bien sûr, les demandeurs d'emploi. Si l'on en croit l'exécutif, le nouveau dispositif permettra ainsi à ces assurés « *de réellement percevoir la dimension solidaire du système universel de retraite tout au long de leur carrière* ».

Potion amère pour les demandeurs d'emploi indemnisés...

La « *dimension solidaire* » ? Les chômeurs aimeraient bien. Mais le futur régime, applicable à partir de 2025, leur prépare au contraire des vieux jours difficiles. Quelle que soit la situation de recherche d'emploi dans laquelle ils se trouvent. Pour les chômeurs indemnisés, la pilule s'annonce particulièrement amère. Car jusqu'alors, le système neutralisait l'impact potentiel de la perte d'emploi sur leur future pension de retraite : aujourd'hui, ils valident à la fois des trimestres au titre du régime de base (à raison d'un trimestre pour 50 jours indemnisés, dans la limite de quatre trimestres par an) et acquièrent des points de retraite complémentaire sur la base de leur ancien salaire.

Un « âge d'or » terminé. Dans sa rédaction, l'article 42 du projet de loi prévoit désormais d'asseoir le nombre de points de retraite des chômeurs sur le montant de leur indemnité, et non plus sur leur rémunération antérieure. Une sacrée différence. Non seulement parce que l'allocation de retour à l'emploi (ARE) ne représente qu'entre 57 % et 75 % du salaire de référence, mais aussi parce que le mode de calcul de ce dernier va devenir beaucoup moins favorable.

Le récent décret assurance chômage prévoit en effet qu'à partir du 1^{er} avril prochain, le salaire de référence servant à calculer l'allocation tiendra compte à la fois des périodes travaillées et non travaillées au cours des deux dernières années précédant la perte d'emploi.

Ce qui va baisser mécaniquement le montant de l'ARE et donc, par ricochet, la future retraite... L'impact promet d'être conséquent. Selon les estimations de l'assurance chômage, les nouvelles règles devraient pénaliser un allocataire indemnisé sur deux, soit 1,3 million de personnes.

« Pour les chômeurs, il va y avoir un effet en cascade sur le niveau d'acquisition des points, alerte Jean-Paul Domergue, responsable du plaidoyer chez Solidarités nouvelles face au chômage (SNC). D'autant plus qu'on va tenir compte de toute la carrière pour calculer le montant de la pension, et pas seulement des 25 meilleures années comme actuellement pour la retraite de base. » L'association s'en est ouverte aux organisations syndicales, et notamment à la CFDT, qu'elle a rencontrée fin novembre. Un message entendu. « Nous, on a toujours plaidé pour que les points retraite soient calculés sur le salaire antérieur à la période de chômage. Chez Jean-Paul Delevoye, le principe ne semblait pas poser problème. Mais il a disparu lors de la transcription dans le projet de loi », retrace Frédéric Sève, le négociateur retraite cédétiste.

... et encore plus indigeste pour les chômeurs non indemnisés

Pour les demandeurs d'emploi non indemnisés, la « dimension solidaire » du nouveau régime ne saute pas davantage aux yeux. C'est même tout le contraire. Que se passe-t-il pour les chômeurs en fin de droits, qui touchent l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ? Eh bien, ils cotiseront sur cette base, pardi ! A raison de 16,74 euros par jour (soit 502,20 euros par mois de 30 jours), il leur faudra presque un microscope pour compter les points retraite acquis. **Rien à voir avec le dispositif actuel : aujourd'hui, ils peuvent à la fois valider des trimestres (quatre, en régime « normal », mais jusqu'à 20 pour les plus de 55 ans ayant cotisé au moins 20 ans à l'Unédic) et acquérir des points Agirc-Arrco sur une partie de leur ancienne rémunération.**

Quant aux chômeurs qui ne touchent pas la moindre indemnisation, on cherche encore en quoi le nouveau dispositif constituerait pour eux une « avancée majeure ». **Ne disposant d'aucun revenu, ils n'acquerront aucun point retraite pour leurs vieux jours.** Un recul par rapport à la situation présente. Actuellement, un demandeur d'emploi non indemnisé ne se crée, certes, aucun droit au titre de sa retraite complémentaire Agirc-Arrco. Mais, à condition d'avoir déjà cotisé au régime général ou à la Sécurité sociale des indépendants – un simple job d'été suffit ! –, il peut valider des trimestres pour sa retraite de base. Un jeune qui, par exemple, bosse 15 jours dans un centre aéré, reprend puis termine ses études et entre sur le marché du travail peut valider jusqu'à six trimestres s'il galère à trouver son premier poste...

A tous ces coups de bambou vient s'ajouter un dernier « cadeau », réservé aux seniors qui finissent leur carrière au chômage. Aujourd'hui, ceux-ci peuvent continuer à percevoir leur allocation de retour à l'emploi jusqu'à l'âge du taux plein. Dès qu'ils l'atteignent, Pôle emploi cesse de les indemniser et ils basculent dans la retraite. Mais que se passera-t-il demain pour les intéressés avec l'instauration du fameux âge « pivot » ou « d'équilibre » ? Pourront-ils continuer à percevoir leur indemnisation ou devront-ils liquider leur pension ? La réponse est cruciale. Car plane sur eux la menace d'une décote sur leur pension, s'appliquant pendant toute la durée de leur retraite. « Ce problème, les chômeurs peuvent déjà le rencontrer sur leur retraite complémentaire. Mais au moins, la décote est temporaire.

Tandis que là, elle serait définitive, ce qui est très injuste », dénonce Jean-Paul Domergue (SNC). De fait, les demandeurs d'emploi seniors n'ont aucun droit d'option. Eux, ne peuvent pas choisir de rester plus longtemps en poste pour ne pas subir une minoration de pension !

ARTICLE 3 : L'encadrement du processus de recrutement des agents contractuels précisé par décret



La loi du 6 août 2019 a procédé à l'élargissement des cas de recours aux agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents, et a pris soin de renvoyer à l'adoption d'un décret, pour apporter les garanties nécessaires au respect du principe d'égalité d'admissibilité aux emplois publics.

[Le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels](#) s'applique à l'ensemble des procédures de recrutement dont l'avis de création ou de vacance d'emploi a été publié à compter du 1^{er} janvier 2020.

Structuré en deux parties, le texte pose des principes communs à tous [les recrutements sur emploi permanent](#), et détermine des règles procédurales précises concernant certaines hypothèses de recrutement d'agent contractuel, dont on signalera la grande proximité avec les règles de traitement des candidatures du droit de la commande publique.

1. Les principes généraux applicables à tous les recrutements sur emploi permanent

À titre liminaire, l'article 1^{er} impose aux autorités chargées du recrutement d'assurer le respect d'une part des articles 6, 6 bis, 6 ter, 6 quinquies et 6 sexies de la loi Le Pors, et d'autre part du principe d'égal accès aux emplois publics (CE, 10 janvier 1986, rec. 5) dans le but d'assurer un traitement égal des candidatures.

Ensuite, le pouvoir réglementaire habilite l'autorité compétente au niveau de chaque fonction publique à compléter le décret dans le but d'éclairer l'appréciation portée sur chaque candidature.

De plus, il détermine les critères d'appréciation des candidatures reçues, dans des termes généraux et bien connus des recruteurs : compétences, aptitudes (relationnelles, techniques, managériales, physiques), qualifications, expériences professionnelles, potentiel du candidat, capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.

Enfin, le texte prévoit les modalités de publication de la procédure de recrutement, et les délais de candidatures. Ainsi, l'article 2 impose la publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi sur le site internet « Place de l'emploi public » pour les emplois en relevant en vertu [du décret du 28 décembre 2018 n° 2018-1351](#). Pour les autres, la publication est réalisée sur le site internet de la collectivité ou tout autre moyen assurant une publicité suffisante. [L'avis de vacance](#) doit comporter une fiche de poste faisant état des missions, des qualifications exigées, des compétences attendues, des conditions d'exercice, ainsi que du fondement juridique sur lequel le recrutement est envisagé, avec indication de la date limite de candidature. Le délai entre la publication et la date limite de candidature ne saurait être inférieure à un mois, sauf urgence, reprenant ici, le délai déjà mentionné par le décret n° 2018-1351. Il conviendra d'accuser réception de toutes les candidatures reçues.

2. Une procédure particulière instaurée pour le recrutement de certains agents

Une procédure en deux temps permettant l'examen de la recevabilité des candidatures, puis l'examen des candidatures présélectionnées a été instaurée. Elle s'applique au recrutement des contractuels fondés sur l'absence de corps ou cadre d'emplois de fonctionnaires, les besoins du service ou la nature des fonctions, le remplacement momentané d'agents publics, l'occupation d'un emploi en cas de vacance temporaire d'emploi, les emplois à temps non complet inférieurs ou égal à 70 % à l'État et de moins de 50 % dans les autres fonctions publiques.

Par ailleurs, elle concerne également dans la fonction publique de l'État le recrutement des contractuels des établissements publics de l'État relevant [du décret n° 2017-41 du 17 janvier 2017](#) et les assistants d'éducation. Dans la fonction publique territoriale, elle concerne également les recrutements effectués par les communes de moins de 1 000 habitants, les groupements de communes de moins de 15 000 habitants sur tout emploi, et les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants.

A. L'examen de la recevabilité des candidatures

L'administration devra donc en premier lieu statuer sur la recevabilité des candidatures au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi (condition de capacité juridique, condition de diplôme, compatibilité du casier judiciaire et de l'emploi, etc).

De plus, l'administration pourra également rejeter à ce stade, une candidature ne répondant pas manifestement au profil recherché.

Enfin, lorsque le recrutement est envisagé sur le fondement des besoins du service ou de la nature des fonctions (ex : art. 3-3 2° loi du 26 janvier 1984) l'examen des candidatures (et donc celui de la recevabilité) ne peut avoir lieu qu'après constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi, si bien que les principes directeurs de ce décret vont inévitablement exercer une influence sur la conduite de l'ensemble des recrutements dans la fonction publique.

B. L'examen des candidatures présélectionnées

Il conviendra ensuite de convoquer à un entretien tous les candidats dont la candidature n'a pas été écartée au stade de l'examen de leur recevabilité. Toutefois, cette formalité ne s'impose pas lorsque le recrutement est réalisé en vue d'assurer le remplacement momentané d'un fonctionnaire pour une durée inférieure à 6 mois.

Le pouvoir réglementaire impose en outre à l'employeur, sans indiquer à quel moment il doit le faire, d'informer l'ensemble des candidats présélectionnés des obligations déontologiques qui s'imposent à eux, en particulier celles prévues aux articles 25 (dignité, impartialité, intégrité et probité, neutralité, laïcité), 25 septies (encadrement du cumul d'activités et de rémunérations) et 25 octies (contrôle déontologique des aller-retour privé/public) de la loi du 13 juillet 1983, ainsi qu'aux articles 432-12 et 432-13 du Code pénal en matière de prise illégale d'intérêt. Une telle information, qui vise notamment à prévenir les conflits d'intérêts, pourrait être jointe dans la pratique aux convocations à l'entretien.

La personne qui conduit l'entretien devra en outre établir un document précisant pour chaque candidat présélectionné l'appréciation que celle-ci a du candidat au regard des critères posés à l'article 1^{er} du décret (compétences, aptitudes, expériences professionnelles, potentiel du candidat, capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir). Ce document, qui sert à apprécier et comparer les mérites des candidats, pourrait constituer un document administratif communicable à tout candidat évincé qui souhaiterait contester le rejet de leur candidature, dans le respect de [l'article L. 311-6 du Code des relations entre le public et l'administration](#).

À ce sujet, la CADA a déjà pu estimer en application de l'article précité, que les listes des candidats titulaires et non titulaires ayant postulé, la sélection des candidats retenus pour les entretiens et les procès-verbaux du jury de sélection n'étaient communicables qu'aux personnes intéressées pour la partie les concernant, dès lors qu'ils comportent des mentions couvertes par le secret de la vie privée de ces personnes et qu'ils sont susceptibles de révéler une appréciation ou un jugement de valeur sur celles-ci (CADA, Avis 20181440 – Séance du 28 juin 2018 – Conseil régional de Nouvelle Aquitaine).

Enfin, l'autorité de nomination décidera, au regard de ces éléments, de la suite de la procédure et informera les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

ARTICLE 4 **Informations :**

La rupture conventionnelle dans la fonction publique : quelles garanties ?

Posté le 10/01/20 par Dominique Volut

[Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)

Deux décrets pris en Conseil d'État le 31 décembre 2019 fixent les garanties procédurales et indemnitaires de la rupture conventionnelle. Ces deux textes visent à encadrer le dispositif de rupture conventionnelle, en réaffirmant les principes de la liberté des parties, de l'homologation des conventions de rupture et d'un montant minimum de l'indemnité.

Les I et III de l'article 72 de la loi de transformation de la fonction publique ont étendu le dispositif de rupture conventionnelle à la fonction publique. Il s'agit d'une forme supplémentaire de cessation définitive de fonctions qui entraîne [la radiation des cadres](#) et la perte de la qualité de fonctionnaire. Une expérimentation de rupture conventionnelle est créée pour les fonctionnaires¹ appartenant aux trois versants de la fonction publique, pendant une durée de six années, de 2020 à 2025. En sus, la loi a introduit un dispositif visant les agents contractuels en contrat à durée indéterminée et les ouvriers d'État.

[Le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#) a été pris en application des I et III de l'article 72 de la loi de transformation de la fonction publique². Il détermine les conditions et la procédure selon lesquelles une administration et un agent public peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat. [Le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019](#) précise les règles relatives au montant plancher de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle instaurée par [l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation publique](#) et fixe un montant plafond à cette indemnité³. Ces deux textes sont venus fixer les garanties procédurales et indemnitaires de la rupture conventionnelle.

1. Les garanties procédurales

Premièrement, l'encadrement des procédures de [la rupture conventionnelle](#) dans la fonction publique est nécessaire pour deux raisons. D'abord dans le secteur privé, la rupture conventionnelle est parfois requalifiée en licenciement déguisé car elle peut présenter des dérives. En effet, cela peut être le cas quand ce mode de rupture du contrat est proposé par l'employeur et accepté par les salariés à la suite d'une situation de mal-être, voire de conflit au travail. Ensuite, la rupture conventionnelle étendue à l'ensemble des agents publics pouvait faire naître certaines craintes.

En effet, il était nécessaire d'éviter que les agents soient mis sous pression pour quitter la fonction publique, tout en évitant [la procédure disciplinaire habituelle](#) qui garantit les droits des agents.

Deuxièmement, le décret n° 2019-1593 garantit la liberté des parties non seulement pour les ruptures conventionnelles concernant les fonctionnaires, mais aussi pour celles concernant les agents contractuels en contrat à durée indéterminée et les ouvriers d'État. Il propose des garanties procédurales homogènes. En effet, la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration, de l'autorité territoriale ou de l'établissement dont il relève. Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature. Lorsque la demande émane de l'agent, celle-ci est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins dix jours francs et au plus tard un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. Cet entretien est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relève l'agent ou son représentant. Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens. L'agent souhaitant se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix au cours du ou des entretiens en informe au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée. Le décret précise que le ou les entretien(s) préalable(s) porte(nt) nécessairement sur les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle, sur la fixation de la date de la cessation définitive des fonctions, sur le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et sur les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage et l'obligation de remboursement.

Troisièmement, la convention doit être homologuée par l'autorité administrative. Le décret n° 2019-1593 énonce que les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties. La convention fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans des limites déterminées par décret et, la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire. Celle-ci intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation de quinze jours. La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la Fonction publique. La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant. Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention. Une copie de la convention est versée au dossier du fonctionnaire. Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation.

Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature. En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai fixé, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture.

Enfin, la rupture conventionnelle aura des conséquences pour l'agent. Avant leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi public adressent à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement.

Ainsi, la rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties, le principe d'un montant minimum de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est également affirmé.

2. Les garanties indemnitaires

Le décret n° 2019-1596 fixe le montant plancher et le montant plafond de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle. L'enjeu n'est pas de créer un droit à l'assurance-chômage des fonctionnaires, le texte précise un régime spécifique pour les agents ayant signé une rupture conventionnelle.

Premièrement, le montant minimal de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle ne peut pas être inférieur aux montants d'un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans, de deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans, d'un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans et de trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

Deuxièmement, le montant maximum de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle ne peut pas excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

Troisièmement, la rémunération brute de référence pour la détermination de la rémunération est d'une part celle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle. Le décret exclut ainsi de la rémunération de référence : les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais, les majorations et indexations relatives à une affection outre-mer, l'indemnité de résidence à l'étranger, les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations et les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi. D'autre part, pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

Par ailleurs, l'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'État, la Fonction publique Territoriale et dans la Fonction publique Hospitalière. Enfin, les agents ayant signé un engagement à servir l'État à l'issue d'une période de formation doivent avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement pour bénéficier de la rupture conventionnelle.

Ces deux décrets remplissent leur office de mieux encadrer la rupture conventionnelle définie dans l'article 72 de la loi « transformation de la fonction publique » du 6 août 2019. Ils offrent des garanties procédurales et indemnitaires. Le volet « chômage » de ladite loi sera ultérieurement mis en œuvre par décret en Conseil d'État.

¹ Les fonctionnaires stagiaires, les fonctionnaires détachés sur contrat, les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension ne sont pas intégrés au dispositif de la rupture conventionnelle.

² [Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, JORF du 1^{er} janvier 2020, NOR : CPAF1931643D, Texte n° 41.](#)

³ [Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles, JORF du 1^{er} janvier 2020, NOR : CPAF1932014D, Texte n° 44.](#)

ARTICLE 5 **Jurisprudences**



Besoin permanent : le vacataire est en fait un contractuel

Publié le 14/01/2020 • Par Sophie Soykurt • dans : [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#)

Jusqu'à ce qu'il soit décidé de ne plus faire appel en raison de son insuffisance professionnelle, le requérant avait été employé à de multiples reprises, pendant dix ans, par un centre d'action sociale. Il était chargé d'exercer en particulier pendant les weekends et les jours fériés, des fonctions de gardien remplaçant au sein de résidences destinées à l'accueil de personnes âgées.

Un agent est engagé pour exécuter un acte déterminé lorsqu'il a été recruté pour répondre ponctuellement à un besoin de l'administration. Le fait d'avoir été recruté plusieurs fois pour exécuter des actes déterminés ne suffit pas à lui conférer la qualité d'agent contractuel. En revanche, lorsque l'exécution d'actes déterminés multiples répond à un besoin permanent de l'administration, l'agent doit être regardé comme ayant la qualité d'agent non titulaire de l'administration. Donc pour le juge, même recruté plusieurs fois pour exécuter un acte déterminé, un agent public reste vacataire et ne peut être considéré comme contractuel, sauf si cela répond à un besoin permanent de l'administration.

En l'espèce, les missions de l'agent répondaient bel et bien à un besoin permanent de l'administration : le fonctionnement des résidences pour personnes âgées exigeait la présence permanente jour et nuit d'une personne chargée d'assurer les fonctions de gardien et les agents titulaires ne suffisaient pas à répondre à ce besoin. Dès lors, l'agent avait non pas la qualité de vacataire mais d'agent contractuel.

REFERENCES [Conseil d'Etat, 2 décembre 2019, req. n°412941.](#)

Peut-on saisir le comité médical pour vérifier l'inaptitude d'un agent ?

Publié le 16/01/2020 • Par [Léna Jabre](#) • dans : [Réponses ministérielles](#), [Réponses ministérielles RH](#)

Bas du formulaire

Réponse du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales : Le service de médecine préventive a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents.

En application de l'[article 14](#) du [décret n° 85-603 du 10 juin 1985](#) relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, le service de médecine préventive conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants en ce qui concerne l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine.

L'[article 24](#) précise que les médecins du service de médecine préventive sont habilités à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents.

Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, le fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi de son grade après avis de la commission administrative paritaire.

L'[article 1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985](#) relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions prévoit que l'autorité territoriale procède à cette affectation après avis du service de médecine professionnelle et de prévention, dans l'hypothèse où l'état de ce fonctionnaire n'a pas rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie, ou du comité médical si un tel congé a été accordé.

Quant au comité médical, aucune disposition réglementaire ou législative ne prévoit expressément sa saisine pour statuer sur l'inaptitude alléguée par un agent qui ne sollicite pas un congé de maladie.

Cependant, rien ne s'oppose à ce qu'une autorité administrative sollicite l'avis d'un organisme consultatif sans y être légalement tenue.

Dans ce cas, la Cour administrative d'appel de Marseille a précisé, dans un [arrêt n° 00MA00555 du 27 mai 2003](#), que cette consultation devait respecter les règles de procédure applicables comme le caractère contradictoire de la procédure.

REFERENCES [Question écrite n° 12583 de Mme Christine Herzog, JO du Sénat du 26 décembre.](#)