
CONTENU

ARTICLE 1 Synthèse sur la loi de transformation de la fonction publique	2
Promouvoir le dialogue social.....	3
Transformer et simplifier la Gestion des ressources humaines.....	4
Reconnaissance de la performance professionnelle	5
Simplifier le cadre de gestion des agents publics	6
Favoriser la mobilité et accompagner les transitions Professionnelles des agents publics.....	7
Renforcer l'égalité professionnelle et la prévention des discriminations	7
Organisation des concours	8
Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap.....	8
ARTICLE 2 Le méga-chantier des décrets d'application de la loi fonction publique	10
Chantiers séquencés	10
Une dizaine de décrets spécifiques à la territoriale.....	11
Les textes communs aux trois versants	11
Et aussi en parallèle.....	12
Chantiers 2020 – 2021.....	13
Article 3 L'admission à la retraite rétroactive ? Non, sauf exceptions	13
Un « no man's land » statutaire	14
Dans certaines hypothèses.....	14
Tirer les conséquences de la limite d'âge	15
Jusqu'au bout.....	15
La seule position régulière : la retraite	16
ARTICLE 4 Informations :.....	17
Réforme des retraites: les vrais chiffres	17
Un taux de remplacement qui chute de 72,5 % à 55,8 %.....	18
« Notre analyse est la bonne depuis le début »	20
Une demande pour la mise à disposition de toutes les données	21

ARTICLE 1 SYNTHÈSE SUR LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Publié par la CNFPT Début septembre 2019

La loi de transformation de la fonction publique constitue un temps fort car elle vient réguler le cadre d'action de 5,5 millions d'agents publics qui font vivre, chaque jour, le service public. Ces agents publics représentent ainsi un cinquième des personnes salariées en France. À la lecture du texte dans son ensemble, quelques grands enseignements peuvent être mis en avant :

Une loi qui affiche 5 objectifs :

- 1) *promouvoir* un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics
- 2) *transformer* et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace
- 3) *simplifier* et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics ;
- 4) *favoriser* la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics.
- 5) *renforcer* l'égalité professionnelle dans la fonction publique entre les femmes et les hommes, comme vis-à-vis des agents en situation de handicap

Cette loi a été déclarée conforme à la Constitution par le Conseil constitutionnel :

Effectivement La loi de transformation de la fonction publique a fait l'objet d'un recours devant le Conseil Constitutionnel par 60 députés. Ces derniers estimaient que cette loi était manifestement contraire à plusieurs principes à valeur constitutionnelle notamment le principe de participation consacré par l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution de 1946, le principe d'égalité devant la loi pour l'accès aux emplois publics consacré par l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du citoyen, le droit de grève proclamé par l'alinéa 7 du Préambule de la Constitution de 1946 et le Principe fondamental reconnu par les lois de la république d'indépendance des professeurs d'université. Les députés requérants contestaient la conformité à la Constitution de certaines dispositions des articles 1er, 4, 10, 16, 18, 21, 25, 30, 33 et 76 et les articles 19 et 56. Dans sa décision n° 2019- 790 du 1er août 2019, le Conseil constitutionnel a écarté tous les arguments d'inconstitutionnalités soulevés par les députés et ne s'est pas auto saisi des autres dispositions. La loi a par conséquent été promulguée telle qu'élaborée et adoptée par le Parlement, le 7 août 2019

PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL

⇒ Article 1er. Représentation réaffirmée des organisations syndicales dans le dialogue social

Modifie le premier alinéa de l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 L'article 1er étend l'application du principe de participation des fonctionnaires à la définition des orientations relatives à la gestion des ressources humaines, en lien avec la réforme des instances consultatives au sein des trois versants. Le même article 1er entend restreindre la liste des décisions individuelles qui devront être examinées par les commissions administratives paritaires (CAP) et par les commissions consultatives paritaires (CCP). Cette liste sera fixée par décret en Conseil d'État. Le premier alinéa de l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi rédigé : « Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires, à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines et à l'examen de décisions individuelles dont la liste est établie par décret en Conseil d'État. »

⇒ Article 2. Substitution du Conseil commun de la fonction publique sur les projets de texte relevant du CSFPT après accord de son président –

Modification de la composition du collège employeurs du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale Modifie l'article 9 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et l'article 8 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 Désormais, lorsqu'un « projet de texte comportera des dispositions propres à l'une des fonctions publiques, le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) pourra également être consulté sur ces dispositions, après accord du président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) ou du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH) selon la fonction publique concernée, dès lors qu'elles présenteront un lien avec les dispositions communes

⇒ Article 3. Présentation au CSFPT d'une feuille de route du Gouvernement tous les 3 ans

Crée un article 2-1 dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 Tous les trois ans, le ministre en charge de la fonction publique devra présenter au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) une feuille de route indiquant les orientations en matière de gestion des ressources humaines (GrH) dans la fonction publique et leur impact prévisionnel sur les collectivités territoriales et leurs groupements. Cette feuille de route sera rendue publique et assortie des observations du CSFPT.

⇒ Article 4. Création du Comité social territorial (CST) issu de la fusion du comité technique et du CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) Modifie les articles 7-1, 12, 23, 32, 33, 49, 57, 88, 97, 100-1 et 120 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et crée les articles 32-1 et 33-1 au sein de la même loi L'article 4 institue, dans les trois versants de la fonction publique, une instance unique pour débattre des sujets d'intérêt collectif – le comité social d'administration, territorial ou d'établissement – en lieu et place des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) actuels. Selon un recensement effectué par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), on dénombre actuellement, dans la fonction publique territoriale, 4 572 CT et environ 4 800 CHSCT. Cette disposition s'appliquera à partir des élections professionnelles de 2022 (article 94 de la présente loi)

⇒ Article 5. Création du rapport social unique

Crée les articles 9 bis A et 9 bis B dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et crée l'article 33-2-1 au sein de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 L'ensemble des administrations a l'obligation d'élaborer chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données sur la base desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité territoriale et établissement public.

⇒ Article 10. Réorganisation des commissions administratives paritaires (CAP)

Modifie le quatrième alinéa de l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et les articles 28, 30 et 52 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 Cet article traite des questions relatives aux commissions administratives paritaires (CAP) et réforme les modalités d'organisation et le champ de compétences de ces instances. Il met fin aux groupes hiérarchiques dans la fonction publique territoriale en permettant que les fonctionnaires d'une même catégorie puissent, sans distinction de corps, de cadres d'emplois, d'emploi et de grade, se prononcer sur la situation individuelle (y compris en matière disciplinaire) des fonctionnaires relevant de la même catégorie. Lorsque l'insuffisance des effectifs le justifie, il pourra être créé une commission administrative paritaire unique pour plusieurs catégories hiérarchiques.

⇒ Article 12. Mise en place d'une commission paritaire unique

Modifie l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 À peine constituées, les commissions consultatives paritaires (CCP) sont simplifiées (modification de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984). Cet article vise à ne créer qu'une seule CCP par collectivité ou établissement, et non plus une par catégorie comme c'est le cas actuellement. La loi est muette sur l'entrée en vigueur de cette disposition.

⇒ Article 14. Habilitation du Gouvernement à légiférer par ordonnances afin de favoriser la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique

Disposition autonome Cet article habilite le Gouvernement à prendre par ordonnances, dans un délai de 15 mois, toute mesure relevant du domaine de la loi en matière de négociation dans la fonction publique, tant au niveau local que national.

TRANSFORMER ET SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

⇒ Article 15. Procédure de recrutement des contractuels sur emploi permanent Modifie l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

⇒ Article 16. Ouverture par la voie contractuelle des emplois fonctionnels des communes de plus de 40 000 habitants Modifie l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 Cette disposition modifie l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, afin d'abaisser le seuil de recrutement de contractuels sur des emplois fonctionnels dans les communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, au lieu de 80 000 habitants jusque-là

⇒ **Article 17. Création du contrat de projet au sein des trois versants de la fonction publique pour les catégories A, B et C** Modifie les articles 3 et 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 Cet article crée un nouveau type de contrat à durée déterminée au sein de la fonction publique, « le contrat de projet ». Ce nouveau contrat est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques (y compris en catégorie C). Il s'agit d'emplois non permanents, ceux-ci ne pouvant être occupés par des fonctionnaires en activité. Ce contrat doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération identifié dont l'échéance est la réalisation desdits projet ou opération.

⇒ **Article 21. Elargissement du recours au contrat sur emplois permanents aux agents de catégorie B et C dans la FPT et modification des conditions de recrutement sur emploi à temps non complet** Modifie les articles 3-3, 25, 97 et 104 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 Cette disposition élargit les cas de recours au contrat dans la fonction publique territoriale, par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires. D'une part, il sera possible de recruter par contrat sur les emplois de catégories B et C, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, dans les mêmes conditions que pour celles applicables aux emplois de catégorie A.

⇒ **Article 23. Instauration d'une indemnité de précarité à compter du 1er janvier 2021** Modifie l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 Dans le cadre de l'extension du recours au contrat prévu par la loi, cette disposition vise à poser le principe d'une indemnité de fin de contrat permettant de compenser la précarité de la situation de certains agents contractuels de droit public. Cette disposition s'inspire de l'indemnité de fin de contrat prévue par l'article L. 1243 8 du code du travail pour les salariés du secteur privé. La disposition adoptée prévoit de limiter le droit à cette indemnité aux contrats conclus pour pourvoir des emplois permanents ou non permanents d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond fixé par décret. Sont exclus les contrats conclus pour faire face à un besoin saisonnier d'activité ainsi que les contrats de projet prévus par la présente loi. Ce champ couvrirait plus de 70 % des contrats à durée déterminée dans la fonction publique.

⇒ **Article 24. Suppression de l'obligation faite aux employeurs publics locaux de nommer en tant que fonctionnaire stagiaire un agent contractuel admis à un concours** Modifie l'article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

⇒ **Article 25. Simplifier les procédures de mutation des « proches aidants »** Modifie l'article 54 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 Cette disposition inscrit la prise en compte de la qualité de proche aidant dans les règles de priorité qui régissent les mobilités entre collectivités.

RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE

⇒ **Article 26. Demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel** Modifie les articles 6, 6 bis, 6ter A, 6 ter, 6 quinquies, 17 et 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et les articles 76

~~et 125 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 Cette disposition substitue, au sein de la loi du 26 janvier 1984, l'expression « Appréciation de la valeur professionnelle » au mot « Évaluation ».~~

⇒ **Article 28. Inscription dans le statut général des principes de fixation de la rémunération des agents contractuels** Modifie l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

(....)

⇒ **Article 32. Suppression des conseils de discipline de recours** Modifie les articles 14, 23 et 136 et supprime les articles 90 bis et 91 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 Cette disposition supprime la procédure disciplinaire d'appel, y compris s'agissant des sanctions infligées aux contractuels. Les agents contestant une sanction pourront toujours saisir le tribunal administratif territorialement compétent.

SIMPLIFIER LE CADRE DE GESTION DES AGENTS PUBLICS

Possibilité pour un agent de bénéficier d'un temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre une activité privée lucrative est portée de deux à trois ans renouvelable pour une durée d'un an.

⇒ **Article 41. Répartition du supplément familial de traitement en cas de séparation des parents** Modifie l'article 20 de la loi de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

⇒ **Article 45. Harmonisation des autorisations d'absence pour raisons familiales** Modifie les articles 21, 32 et 136 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 Jusqu'à l'adoption de la présente loi, les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux étaient fixées par le chef de service dans la fonction publique de l'État, par les organes exécutifs des collectivités territoriales dans la fonction publique territoriale et par le chef d'établissement dans la fonction publique hospitalière « ces autorisations spéciales d'absence n'entr[a]nt pas en compte dans le calcul des congés annuels ». un décret en Conseil d'État précisera la liste et les modalités d'octroi de ces autorisations ainsi que celles de droit ou soumises aux nécessités de service.

⇒ **Article 47. Fin des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures dans la fonction publique territoriale (1 607 heures)** Disposition autonome – modifie les articles 7-1 et 136 de la loi du 26 janvier 1984 - L'abrogation des régimes dérogatoires imposera donc aux collectivités concernées la redéfinition, par délibération et dans le respect du dialogue social local, de nouveaux cycles de travail. elles disposeront pour ce faire d'un délai d'un an à compter du renouvellement de chacune des assemblées délibérantes, soit au plus tard en mars 2021 pour le bloc communal, en mars 2022 pour les départements et en décembre 2022 pour les régions.

⇒ **Article 49. Introduction du télétravail ponctuel** Modifie l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

⇒ **Article 56. Encadrement du droit de grève dans certains services publics locaux** Création d'un article 7-2 au sein de la loi du 26 janvier 1984 Cet article prévoit que l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce

~~la participation des fonctionnaires (CT, CHSCT, CAP, futurs comités sociaux territoriaux) peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics :~~

- de collecte et de traitement des déchets des ménages ;
- de transport public de personnes ;
- d'aide aux personnes âgées et handicapées ;
- d'accueil des enfants de moins de trois ans ;
- d'accueil périscolaire ;
- de restauration collective et scolaire ;

FAVORISER LA MOBILITE ET ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS PUBLICS

⇒ **Article 58. Garantie de la portabilité des droits liés au compte personnel de formation en cas de mobilité entre secteur public et secteur privé** Modifie l'article 22 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et l'article 2-1 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984

⇒ **Article 71. Portabilité du contrat à durée indéterminée (CDI) entre les trois versants de la fonction publique** Modifie l'article 6 ter de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, l'article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et l'article 9-3 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 Depuis la loi Sauvadet n° 2012-347 du 12 mars 2012, introduisant l'article 3-5 dans la loi du 26 janvier 1984, la portabilité du CDI permet à l'employeur qui le souhaite de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée avec un autre employeur au sein de la même fonction publique, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de la même catégorie hiérarchique.

⇒ **Article 72. Expérimentation de la rupture conventionnelle dans le secteur public** – Extension du droit à l'allocation chômage aux bénéficiaires de la rupture conventionnelle et à certains agents démissionnaires Disposition autonome Cette disposition instaure la rupture conventionnelle dans la fonction publique, à titre expérimental pour les fonctionnaires. Toutefois, la rupture conventionnelle ne s'applique pas : 1° Aux fonctionnaires stagiaires ; 2° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et remplissant les conditions pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ; 3° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

RENFORCER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA PREVENTION DES DISCRIMINATIONS

⇒ **Article 80. Généralisation des dispositifs de signalement** destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et mise en place de plans d'action obligatoires pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Création d'un dispositif de signalement

⇒ **Article 81. Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires** Modifie l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

⇒ **Article 82. Nominations équilibrées au sein des emplois de direction** Modifie l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet

⇒ **Article 84. Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à l'état de grossesse** Hormis le congé pathologique lié à la grossesse qui, par nature et comme précisé par la circulaire du 15 février 2018, relève du congé pour maternité et se trouve donc en dehors de l'application du délai de carence, aucune exception n'est prévue pour les congés de maladie des agents publics en situation de grossesse.

⇒ **Article 85. Maintien des droits à avancement durant 5 ans maximum des fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit** Modifie les articles 72, 75, 79 et crée un article 75-1 au sein de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 Cette disposition prévoit, au bénéfice de tout fonctionnaire territorial placé en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever son enfant de moins de huit ans, le maintien de ses droits à avancement pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière, au titre du congé parental ou de la disponibilité ou de l'un ou l'autre de ces deux dispositifs.

ORGANISATION DES CONCOURS

⇒ **Article 89. Conditions d'organisation des concours dans la fonction publique territoriale** Modifie l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

FAVORISER L'EGALITE PROFESSIONNELLE POUR LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

⇒ **Article 90. Clarification et modernisation du droit applicable aux agents en situation de handicap** Crée les articles 33 à 40 au sein de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

⇒ **Article 91. Expérimentation visant à permettre la titularisation des apprentis en situation de handicap** Disposition autonome Cet article prévoit qu'à titre expérimental, et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi, les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisés, à

~~l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient.~~

⇒ **Article 92. Parcours professionnel des agents en situation de handicap** – Aménagement des concours administratifs Modifie l'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et l'article 35 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

⇒ **Article 93. Introduction, à titre expérimental, d'un mécanisme de détachement et d'intégration directe pour la promotion interne des fonctionnaires en situation de handicap**

Disposition autonome Cet article crée une procédure de promotion dérogatoire au droit commun au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap. À compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, les fonctionnaires en situation de handicap pourront accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics

REFERENCES

[..\.\LO\loi de transformation de la fp_decryptage des articles relatifs a la fpt 1.pdf](#)

ARTICLE 2 LE MEGA-CHANTIER DES DECRETS D'APPLICATION DE LA LOI FONCTION PUBLIQUE

Publié le 05/09/2019 • Par La Gazette dans Toute l'actu RH



Le gouvernement a présenté ce 5 septembre aux organisations syndicales et aux employeurs publics le calendrier de travail pour la concertation sur les textes d'application de la loi fonction publique. 80% des dispositions de la loi seront applicables au 1er janvier 2020 assure le gouvernement.

Comme Olivier Dussopt l'a indiqué hier dans nos colonnes, le calendrier de mise en œuvre de la loi fonction publique est « resserré ». Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des comptes publics a présenté ce 5 septembre aux organisations syndicales et aux employeurs publics le calendrier de travail pour la concertation sur les textes d'application de la loi fonction publique.

Déjà « un tiers » des mesures sont applicables depuis la publication de la loi du 6 août 2019 a-t-il souligné, lors de la conférence de presse qui s'est tenue à l'issue de la réunion. « 80% le seront au 1er janvier 2020. Il nous faut donc aller vite sur la publication de la cinquantaine de décrets nécessaires au plus tard le 31 décembre. Pour les autres mesures applicables en 2021 et en 2022, nous prendrons plus de temps ».

CHANTIERS SEQUENCES

Devant l'ampleur du chantier, le gouvernement a choisi de séquencer les chantiers. La concertation sur les décrets s'ouvre dès ces jours-ci et se déroulera à un rythme soutenu avec les organisations syndicales et les employeurs publics via les trois Conseils Supérieurs et le Conseil commun de la fonction publique.

Olivier Dussopt a promis une concertation « dans de bonnes conditions pour que chacun puisse être entendu », et une « logique interministérielle et de grande coordination pour une application cohérente » dans les ministères et dans les trois versants. Mais seules les dates de réunions des instances ont été fixées. Les dates de réunions techniques n'ont, elles, pas encore été communiquées à ce stade. Aussi, sans surprise, les organisations syndicales, qui réclament de véritables négociations et non une simple « concertation » n'étaient pas très convaincues à la sortie (la CGT avait même préféré ne pas venir à cette première réunion « pour marquer le coup »).

Une circulaire et des documents pédagogiques sur les mesures clés de la loi (dont un spécifique à la FPT) doivent être prochainement envoyés à tous les employeurs publics pour détailler ce cadre et expliciter la mise en œuvre de la loi.

UNE DIZAINE DE DECRETS SPECIFIQUES A LA TERRITORIALE

Pour la fonction publique territoriale, le premier Conseil supérieur (CSFPT) aura lieu le 25 septembre (avec le Rifseep à l'ordre du jour).

- Celui du 16 octobre examinera les textes sur le temps non complet et la réforme du fonctionnement et des compétences du CSFPT.
- Le 27 novembre, seront abordés les emplois de direction et les recrutements directs, ainsi que les mesures relatives aux centres de gestion et au CNFPT,
- En décembre, ce sera au tour de l'apprentissage et de son financement.

En tout, une dizaine de décrets concerneront la seule territoriale. Mais celle-ci sera aussi impactée par les autres textes communs aux trois versants.

LES TEXTES COMMUNS AUX TROIS VERSANTS

En octobre, seront présentés au Conseil commun de la fonction publique les décrets sur :

- les compétences des commissions administratives paritaires,
- la définition des lignes directrices de gestion,
- les procédures de recrutement des contractuels,

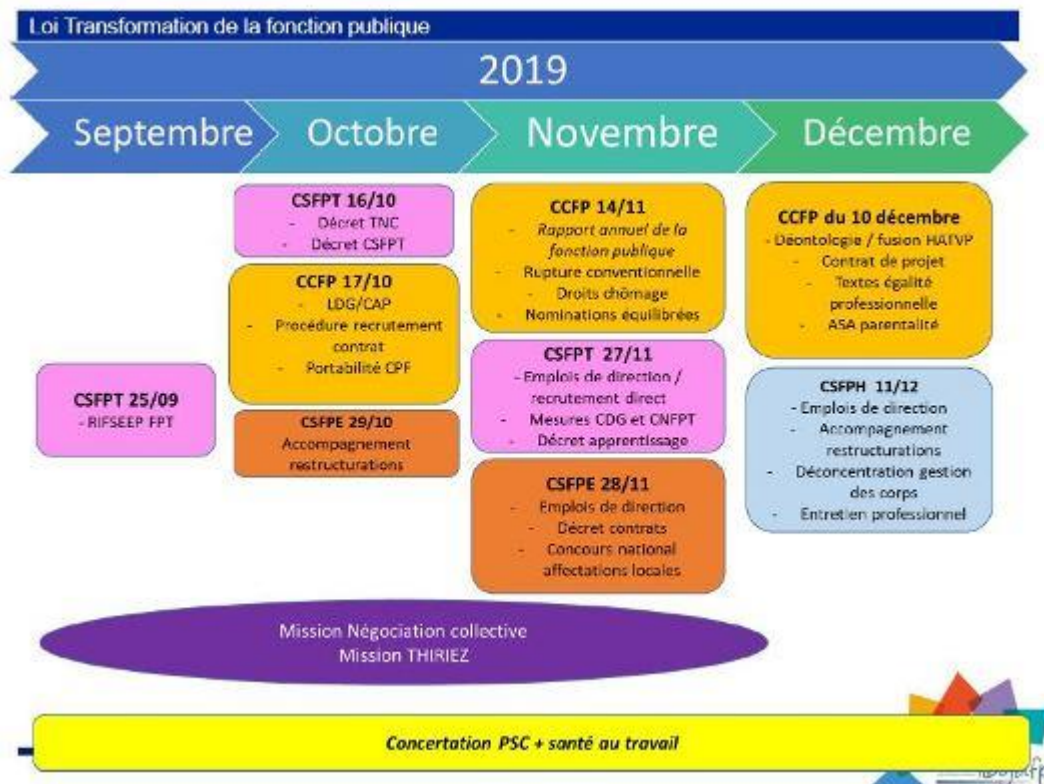
- la portabilité du compte personnel de formation.

En novembre, il sera question pour les trois versants de :

- la rupture conventionnelle,
- des droits aux allocations chômage
- des nominations équilibrées femmes/hommes

En décembre,

- la déontologie et la haute autorité pour la transparence de la vie publique,
- le contrat de projet,
- l'égalité professionnelle,
- parentalité et autorisations spéciales d'absence.



ET AUSSI EN PARALLELE

En parallèle, d'autres sujets de réforme ont été ajoutés à l'agenda social en vue de préparer les futures ordonnances prévues par la loi et le projet de loi de finances :

- Recrutements et attractivité dans la fonction publique,
- Santé et risques psycho-sociaux (travail qui sera articulé avec le futur rapport de Charlotte Lecocq remis dans quelques jours),
- Protection sociale complémentaire (PSC), dont les travaux débiteront par le volet prévoyance.
- Mesures salariales prévues depuis le [dernier rendez-vous salarial](#) (il s'agit notamment de certaines revalorisations indemnitaires comme l'alignement des régimes indemnitaires des conseillers sociaux passés en catégorie A ou du Cesu pour les gardes d'enfants).
- Déclinaison des mesures relevant du champ réglementaire ou du dialogue social du protocole sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour que celui-ci soit « totalement appliqué fin 2019/début 2020 »).

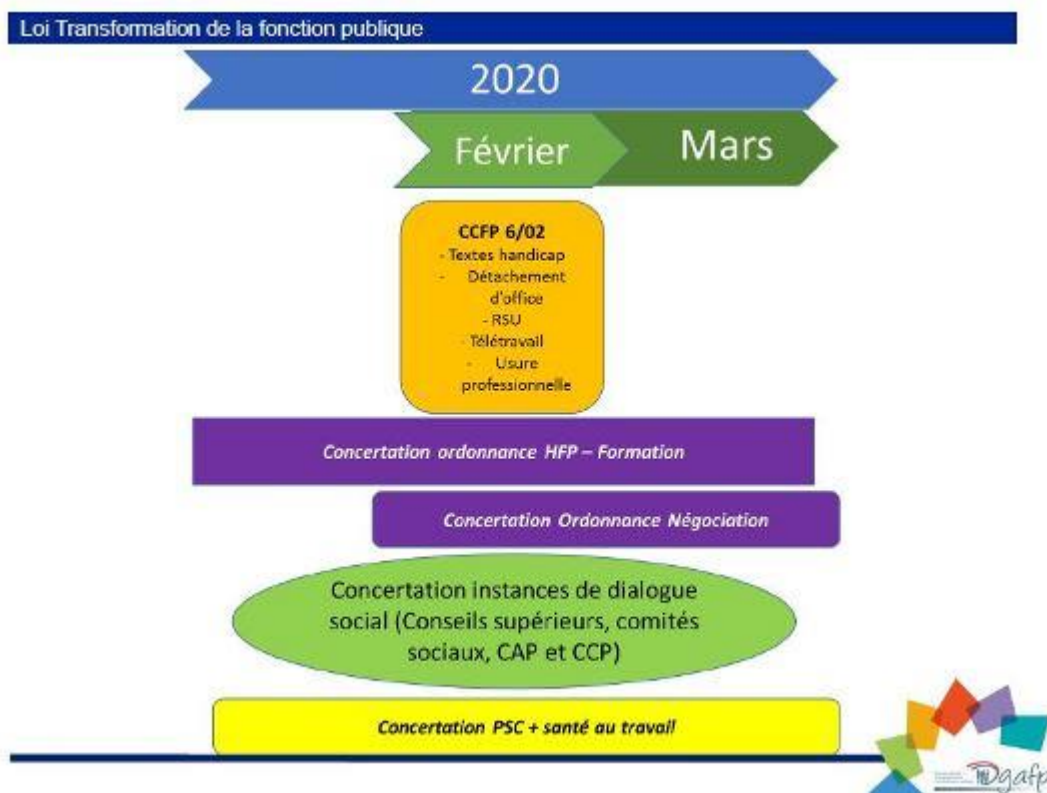
La concertation sur la santé et la PSC débute dès ce mois de septembre. D'autres sujets comme la haute fonction publique seront aussi abordés rapidement en attendant le rapport de la mission Thiriez prévu pour novembre.

Sur les ordonnances, le secrétaire d'Etat a précisé que certains sujets pourront « être dissociés », le nombre des ordonnances n'est pas arrêté à ce jour. Il pourrait y en avoir trois sur la formation.

CHANTIERS 2020 – 2021

Pour le reste des textes applicables en 2020 et 2021 (prime de précarité, fusions des comités techniques et CHSCT), une nouvelle concertation s'ouvrira au début de l'année prochaine.

Sur le sujet des retraites, Olivier Dussopt a assuré qu'un temps de concertation pour le volet fonction publique avec le Haut-commissaire à la réforme des retraites, [Jean-Paul Delevoye](#), rentré cette semaine au gouvernement, était dans les tuyaux, sans toutefois préciser de date.



ARTICLE 3 L'ADMISSION A LA RETRAITE RETROACTIVE ? NON, SAUF EXCEPTIONS

02/09/2019 | par La lettre du cadre | RH



Le Conseil d'État vient de préciser les cas dans lesquels l'administration peut admettre à la retraite ses agents avec effet rétroactif. En principe donc, c'est interdit, sauf dans des cas spécifiques liés à la survenance de limite d'âge.

~~— Pour rappel, par principe, les décisions administratives ne peuvent disposer que pour l'avenir, de sorte que l'administration ne peut, en principe, conférer un effet rétroactif à ses décisions. C'est sur la base notamment de ce principe que le Conseil d'État a jugé que, par principe, la décision d'**admission à la retraite** ne peut légalement entrer en vigueur qu'à partir de sa notification à l'intéressé.~~

UN « NO MAN'S LAND » STATUTAIRE

Cependant, en droit de la fonction publique, l'administration a également l'obligation de placer ses agents dans une position administrative régulière, étant rappelé que ces positions sont limitativement listées par les dispositions de l'article 12 bis de la loi du 13 juillet 1983, et d'assurer la continuité de leur carrière.

Le placement d'un agent dans une position administrative régulière impose souvent l'accomplissement préalable de certaines formalités

Or, le placement d'un agent dans une position administrative régulière impose souvent l'accomplissement préalable de certaines formalités, telles que la saisine d'instances extérieures à l'administration (comme le comité médical, la commission de réforme ou la CNRACL), formalités qui ont pour effet de retarder l'adoption par l'administration des décisions portant sur la situation statutaire de ses agents, compte tenu des modalités de traitement des dossiers par les services gestionnaires (lenteur du traitement des dossiers, transmission de dossiers incomplets aux instances) et des difficultés de fonctionnement de certaines instances. Ainsi, très souvent, dans l'attente de l'accomplissement de ces formalités et de la décision de l'administration, l'agent se retrouve dans un « no man's land » statutaire.

DANS CERTAINES HYPOTHESES...

Le juge administratif a donc reconnu la possibilité pour l'administration, par dérogation au principe non-rétroactivité des actes administratifs, de conférer une portée rétroactive aux décisions relatives à la carrière des fonctionnaires lorsqu'il s'agit d'assurer la continuité de la carrière de l'agent ou de procéder à la régularisation de sa situation. C'est sur la base de ces principes que le Conseil d'État s'est récemment prononcé, dans un arrêt du 6 mai 2019 (n° 418482), sur les hypothèses dans lesquelles l'administration pouvait admettre à la retraite ses agents avec effet rétroactif.

Le Conseil d'État a jugé que la rétroactivité de l'acte n'était pas nécessaire pour placer l'intéressée dans une situation régulière

En l'espèce, le Conseil d'État était saisi d'un recours introduit par une professeure qui avait été placée, par plusieurs arrêtés successifs, en congé pour maladie professionnelle, du 1er octobre 2010 au 31 août 2014 et qui avait demandé, le 10 avril 2014, son admission à la retraite pour invalidité avec jouissance immédiate à compter de cette date ainsi que le versement de sa retraite additionnelle à compter du 1er septembre 2014. L'intéressée avait été maintenue en congé de maladie pour maladie professionnelle à plein

traitement jusqu'au 28 février 2015 et par arrêté du 3 février 2015, le recteur de l'académie avait admis l'agent à la retraite pour invalidité, sur sa demande, à compter du 1er septembre 2014.

TIRER LES CONSEQUENCES DE LA LIMITE D'AGE

Le Conseil d'État a jugé qu'en l'absence de disposition législative l'y autorisant, l'administration ne peut, même lorsqu'elle est saisie d'une demande de l'intéressé en ce sens, déroger à cette règle générale de non-rétroactivité des actes administratifs et conférer un effet rétroactif à une décision d'admission à la retraite, à moins qu'il ne soit nécessaire de prendre une mesure rétroactive pour tirer les conséquences de la survenance de la limite d'âge, pour placer l'agent dans une situation régulière ou pour remédier à une illégalité.

L'administration a l'obligation de le maintenir en congé de maladie avec plein traitement jusqu'à la reprise de service ou jusqu'à sa mise à la retraite

S'agissant de l'affaire dont il était saisi, le Conseil d'État a jugé que la rétroactivité de l'acte n'était pas nécessaire pour placer l'intéressée dans une situation régulière, dans la mesure où cette dernière pouvait être maintenue en congé de maladie pour maladie professionnelle jusqu'au 28 février 2015 (ou à tout le moins jusqu'à la date de la décision contestée, soit le 3 février 2015). Ainsi, il n'y avait pas de raison de l'admettre à la retraite avec effet rétroactif, même s'il s'agissait d'une demande de l'agent.

JUSQU'AU BOUT

Cette décision rejoint la position qu'a retenue la cour administrative d'appel de Marseille dans un arrêt en date du 30 mai 2017 (n° 16MA04654) aux termes duquel elle a rappelé qu'en l'absence de modification de la situation de l'agent (en arrêt pour accident ou maladie imputable au service), l'administration a l'obligation de le maintenir en congé de maladie avec plein traitement jusqu'à la reprise de service ou jusqu'à sa mise à la retraite, qui ne peut prendre effet rétroactivement et en a déduit que, d'une part, le recteur de l'académie de Montpellier n'était pas tenu d'admettre l'intéressé à la retraite, puisque ses droits à congés de maladie pour accidents de service n'étaient pas épuisés et que, d'autre part, en l'absence d'épuisement de ses droits à congé, cette mise à la retraite ne pouvait pas présenter de caractère rétroactif.

À RETENIR

1 – LE PRINCIPE

Par principe, l'admission à la retraite ne peut présenter un caractère rétroactif, même si la rétroactivité de la mesure est demandée par l'agent et même si c'est parce que l'administration n'a pas été en mesure de tenir les délais que la décision intervient tardivement.

2 – L'EXCEPTION

Par exception, l'admission à la retraite peut intervenir avec effet rétroactif s'il s'agit de tirer les

—conséquences de la survenance de la limite d'âge, de placer l'agent dans une situation régulière ou de remédier à une illégalité.

Ainsi, dès lors qu'à la date où intervient la décision d'admission à la retraite, l'agent peut être, jusqu'à cette date, placé dans une situation administrative régulière, il n'y a pas lieu de conférer à la décision d'admission à la retraite un caractère rétroactif. Dans les deux décisions précitées, les agents pouvaient, faute d'avoir épuisé leurs droits à congés, être maintenus en congé pour maladie professionnelle ou accident de service et ainsi être placés dans une position administrative régulière : la rétroactivité de la décision d'admission à la retraite (qui doit être une exception) n'était donc pas justifiée.

En revanche, comme l'autorise expressément la décision récente du Conseil d'État du 6 mai 2019, la rétroactivité de la décision d'admission à la retraite peut être envisagée dès lors qu'elle vise à régulariser la situation de l'agent, en le plaçant dans une situation administrative régulière.

LA SEULE POSITION REGULIERE : LA RETRAITE

C'est d'ailleurs ce qu'ont jugé la cour administrative d'appel de Nantes, dans un arrêt du 20 juin 2014, n° 12NT02505 et la cour administrative d'appel de Marseille, dans un arrêt du 10 juillet 2015, n° 13MA04401, tout comme la cour administrative d'appel de Lyon qui a récemment jugé que, dès lors que l'agent était totalement et définitivement inapte à toute fonction et ne pouvait être regardé comme apte à reprendre ses fonctions, l'administration n'avait pu que constater l'inaptitude de l'intéressée à exercer ses fonctions à la date de prise d'effet de la décision de mise à la retraite contestée et avait été tenue de la placer dans la seule position régulière que prévoyait dans son cas le statut, c'est-à-dire de l'admettre à la retraite pour invalidité rétroactivement.

De plus, la seule circonstance que l'administration, qui avait fait application des dispositions précitées de l'article 27 du décret du 14 mars 1986 pour maintenir le paiement d'un demi-traitement jusqu'à la date de sa mise à la retraite, avait, durant cette période, à titre provisoire dans l'attente de la décision de mise à la

*retraite, pris des décisions d'autorisation d'absence et procédé à son évaluation n'était pas de nature à démontrer que l'administration avait entendu maintenir l'intéressée en position d'activité ni à faire obstacle à l'édiction d'une mesure de portée rétroactive.

Le caractère rétroactif de la mesure d'admission à la retraite n'autorise pas l'administration à demander le remboursement des rémunérations

En revanche, le caractère rétroactif de la mesure d'admission à la retraite et de radiation des cadres n'autorise pas l'administration à demander le remboursement des rémunérations qui auraient pu être maintenues à l'agent en application de l'article 37 du décret du 30 juillet 1987, dans l'attente de la décision d'admission à la retraite. En effet, le Conseil d'État a récemment confirmé que le maintien du demi-traitement prévu par les dispositions précitées des articles 17 et 37 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 présente le caractère d'une décision créatrice de droits, ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent alors même que l'agent serait par la suite placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant pas par elle-même droit au versement d'un demi-traitement (telle que la disponibilité).

ARTICLE 4 INFORMATIONS :

REFORME DES RETRAITES: LES VRAIS CHIFFRES

4 SEPTEMBRE 2019 PAR MEDIAPART :

Un collectif citoyen a épluché les données publiques disponibles pour établir les conséquences de la future réforme, en comparant les situations de salariés qui partiront prochainement à la retraite avec ceux qui partiront 30 ans plus tard. Pour des carrières identiques, le niveau des pensions chutera de 15 à 23 %. Pour conserver le même niveau, il faudra travailler trois ans de plus. À partir de ce jeudi 5 septembre, Édouard Philippe reçoit les syndicats et le patronat.

Pour quelques jours encore, c'est la méthode du gouvernement qui va occuper les esprits. Comment le gouvernement entend-il mettre en musique la réforme des retraites, l'un des dossiers phares de la seconde phase du quinquennat d'Emmanuel Macron ? On en saura plus à la fin de la semaine, après le séminaire gouvernemental de rentrée et après que le premier ministre Édouard Philippe aura reçu les syndicats et le patronat, jeudi et vendredi, pour un nouveau tour d'horizon sur le sujet.

Mais les questions qui fâchent, elles, seront toujours loin d'être éclaircies. À commencer par les plus brûlantes d'entre elles, celles de l'âge de départ à la retraite et du niveau des pensions. Dans le nouveau système, combien toucheront les retraités ? Leur niveau de pension leur permettra-t-il de maintenir leur niveau de vie ? Et au prix de quel recul de l'âge de départ ?

Ce sont justement les questions que se sont posées le collectif citoyen présentant ses travaux sur le site RéformeDesRetraites.fr. Ce collectif, qui réclame « *un débat public clair sur la réforme* » est constitué de salariés du public, du privé, et du secteur associatif, parmi lesquels des économistes. Il se donne pour mission de compiler « *toutes les données disponibles* » sur le sujet.

Dans un document dévoilé ce mercredi soir, ces experts ont mis face à face le niveau de la pension de retraite par rapport au dernier salaire (c'est ce qu'on appelle le « *taux de remplacement* ») que touche un salarié partant à la retraite à 64 ans dans le système actuel, et celui qu'il toucherait dans le futur système par point, en partant au même âge, après la même carrière. L'analyse, qui s'appuie sur des données publiques (le rapport Delevoye pour le futur système, et le rapport 2019 du Conseil d'orientation des retraites pour l'actuel), est sans appel : pour les trois profils étudiés, le taux de remplacement pour les retraités de 64 ans chutera fortement, de 15 % à 23 % par rapport à aujourd'hui.

Pour quelques temps encore, Jean-Paul Delevoye, le haut-commissaire à la réforme qui avait présenté ses préconisations le 18 juillet, pourra s'abstenir de répondre à ce type d'alertes. Mais pour combien de temps ? Mardi, celui qui est plutôt respecté par toutes les parties ayant participé aux 18 mois de négociations préliminaires, a annoncé qu'il entrait au gouvernement. Il n'aura pas droit au titre de ministre, et reste placé sous l'autorité de la ministre de la santé Agnès Buzyn, mais il pourra défendre le texte au Parlement, sans doute pas avant les élections municipales de mars 2020.

Dans l'intervalle, il est d'ores et déjà annoncé qu'une grande « *concertation citoyenne* » sera organisée, sans doute pendant plusieurs mois, et que l'avis des partenaires sociaux sera encore sollicité. Et ce, même si des ateliers participatifs ont déjà eu lieu en 2018, que les syndicats ont empilé des centaines d'heures de réunion avec le haut-commissariat à la réforme pendant plus d'un an. Et même si c'est Emmanuel Macron qui rendra les arbitrages finaux sur cette réforme censée créer un système de retraite à points, pertinent pour « *les cinquante prochaines années* ».

Et ses choix seront cruciaux. L'analyse produite par le collectif souligne que pour prétendre au même niveau de pension qu'un salarié partant à la retraite en 2025, son homologue né trente ans plus tard devrait travailler plus longtemps. Un fonctionnaire ou un salarié du privé né en 1990 ayant eu une carrière ininterrompue depuis ses 22 ans devra partir après 67 ans pour toucher le même niveau de pension que son collègue né en 1961 ayant eu la même carrière.

Bien sûr, la chute du taux de remplacement est aussi due aux réformes déjà votées ces dernières années et entrant progressivement en vigueur. Mais la réforme Macron aggravera bien la baisse des niveaux de pension, en particulier pour les générations nées après 1973.

Le collectif a commencé à gratter autour des données officiellement disponibles dès la remise du rapport Delevoye. Et la semaine suivante, il a débusqué une jolie combine au cœur du texte. Le fait que les neuf cas types présentés dans le texte soient quasiment tous favorisés par la réforme avait intrigué les experts... jusqu'à ce qu'ils comprennent que les cas présentés ne comparaient pas le futur système au système actuel, mais à un système qui incluait des allongements de la durée du travail n'ayant en fait jamais été votés.

La durée de travail prise en compte pour la génération 1980 était de 44 ans et 3 mois, alors que la loi actuelle prévoit qu'elle ne dépasse pas 43 ans. Cette petite manip' a eu pour effet de faire baisser artificiellement le montant des pensions présentées comme étant celles du « *système actuel* », et de les faire apparaître inférieures ou égales à celles du futur système.

UN TAUX DE REMPLACEMENT QUI CHUTE DE 72,5 % A 55,8 %

Dans son analyse dévoilée ce mercredi, le collectif se contente de comparer des taux de remplacement, en pourcentage, sans passer par des montants en euros, dont les fluctuations sur des dizaines d'années sont fatalement difficiles à analyser : si une pension de 1 700 euros peut être considérée aujourd'hui comme correcte (le Smic brut est de 1 520 euros mensuels en 2019), le collectif rappelle que cette somme sera dérisoire en 2056, quand le salaire net moyen sera d'environ 3 900 € (contre 2 385 € aujourd'hui).

Les trois cas types retenus (ce sont les seuls disponibles à la fois dans le rapport du COR 2019 et dans le rapport Delevoye, et donc comparables) sont présentés comme des cas de salariés ayant suivi la même carrière, à presque 30 ans d'intervalle. Et le système actuel est sans conteste plus avantageux

Ainsi, Mathieu, cadre du privé né en 1961 travaillant depuis l'âge de 22 ans, sans interruption pendant 42 ans, pourra prendre sa retraite « à taux plein » en 2025. Sa retraite nette représentera 72,5 % de son dernier salaire net. Mais pour Mathias, né en 1990, ayant suivi exactement la même carrière, la retraite dans le nouveau système représentera 55,8 % de son dernier salaire, selon les données du rapport Delevoye. Une perte de près d'un quart du montant de la pension par rapport à son aîné...

©



Mathieu
né en 1961
employé dans
une entreprise privée
système actuel

- commence à 22 ans
- carrière continue (ni chômage, ni temps partiel)
- retraite à 64 ans



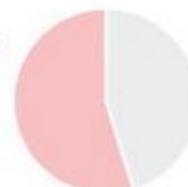
son fils **Mathias**
né en 1990
employé dans
la même entreprise
système Macron

- commence à 22 ans
- carrière continue (ni chômage, ni temps partiel)
- retraite à 64 ans

Sa pension représente
73 %
de son dernier salaire



Sa pension représentera
56 %
de son dernier salaire



collectif @nosretraites / crédits icones : Freepik

Collectif @nosretraites

Rien de plus logique, puisque la réforme voulue par Emmanuel Macron prévoit que les Français travaillent plus tard. En décalant son départ à la retraite de un, deux ou trois ans, Mathias verra son taux de remplacement augmenter largement. Et ce n'est qu'en partant à 67 ans, après une carrière de 45 ans, qu'il retrouvera le même taux de remplacement que son « prédécesseur » Mathieu.

Un changement de taille lorsque l'on sait que l'espérance de vie en bonne santé est aujourd'hui de 64,1 ans pour les Françaises, et de 62,7 pour les Français. Et qu'un cadre vit plus longtemps et en meilleure santé qu'un ouvrier... Par ailleurs, des carrières aussi longues ne seront pas accessibles à tous, loin de là : en 2018 déjà, à 62 ans, une personne sur deux n'est plus au travail, mais au chômage, en préretraite, en invalidité ou au RSA.

Le constat est le même pour Marie, fonctionnaire de catégorie B née en 1961, partant à 64 ans après 42 ans de carrière non stop, face à Maryam, née en 1990 et suivant la même carrière. La première touchera l'équivalent de 64 % de son dernier salaire, et la seconde ne pourra compter que sur 54,4 % de son salaire.

Enfin, le collectif a comparé les situations de Jules et Julien, employés au Smic toute leur carrière (même si ce cas de figure n'existe quasiment pas). En 2025, Jules pourra compter sur un taux de remplacement haut, à 81,6 %, alors qu'en 2054, Julien ne bénéficiera que d'un taux de remplacement de 64,8 %.

« NOTRE ANALYSE EST LA BONNE DEPUIS LE DEBUT »

L'analyse du collectif veille à ne pas trop charger la barque contre la future réforme des retraites : il rappelle, comme nous l'avons précisé précédemment, que les réformes de ces vingt-cinq dernières années ont largement leur part dans cette chute vertigineuse des taux de remplacement. Ainsi, ce sont les textes déjà votés qui expliquent la situation de Julien, le « smicard » né en 1990, par rapport à celle de Jules. La réforme telle que présentée par Jean-Paul Delevoye n'a pas d'impact sur son cas.

Mais pour Mathias, le jeune salarié du privé, c'est bien la réforme Macron qui aggrave la situation : si les critères d'aujourd'hui étaient maintenus, son taux de remplacement à l'issue de sa carrière serait de 66 %, après 43 ans de carrière à 65 ans (la loi prévoit déjà un recul d'un an de l'âge de départ). Après la réforme Macron, à 65 ans, il aura droit à seulement 61 % de son dernier salaire.

Le bilan est plus difficile à tirer concernant les agents publics. Le collectif a repris les hypothèses du rapport Delevoye, qui prévoit que les fonctionnaires gagneront dans les années à venir beaucoup plus de primes, qui seront intégrées au calcul de la retraite, contrairement à aujourd'hui. Dans cette hypothèse, la réforme aura peu d'impact pour les fonctionnaires. Mais si la part de primes n'augmente pas pour les fonctionnaires (et c'est ce que le COR prévoit comme le plus probable), le niveau de leurs pensions baissera beaucoup plus que ce qui est déjà prévu dans la législation actuelle.

Interrogé sur ces données, le haut-commissariat à la réforme des retraites n'a pas souhaité faire de commentaires. De leur côté, les syndicats accueillent ces simulations en fonction de leurs positions respectives, vis-à-vis de la réforme.

« Ces quelques cas bien étayés montrent que notre analyse est la bonne depuis le début, déclare Philippe Pihet, le négociateur de Force ouvrière sur les retraites. Nous avons toujours dit que le taux de remplacement allait chuter, et dans certains cas, avec la fin de la règle des 25 meilleures années ou des 6 derniers mois, le comprendre est aussi simple que faire une règle de trois. »

La CGT ne sera elle non plus guère étonnée, elle qui explique depuis des mois que la réforme aboutira fatalement à une baisse du niveau des pensions, ne serait-ce que parce que le gouvernement a annoncé qu'il n'entendait pas consacrer plus de ressources au système des retraites (14 % du PIB), alors que les retraités seront de plus en plus nombreux : 35 % en plus d'ici à 2050, selon les prévisions.

L'Ugict, la branche de la CGT dédiée aux ingénieurs et aux cadres, a mis en ligne un argumentaire efficace pour démonter la présentation rassurante du gouvernement, reprenant de nombreux arguments détaillés ici par Mediapart quant au bouleversement de philosophie qui accompagne le nouveau régime. La CGT et FO ont appelé à des manifestations contre la réforme, le 24 septembre pour le premier, trois jours plus tôt pour le second.

En revanche, la CFDT, qui soutient largement la réforme, au moins dans sa conception générale, est plus embarrassée. Début juillet, Laurent Berger avait vanté sur Mediapart « un système plus juste, plus lisible » et « un élément de progrès social pour tous ceux qu'on n'entend pas suffisamment aujourd'hui, qui ont des basses pensions, des carrières difficiles, qui partent à la retraite en ayant une espérance de vie beaucoup plus faible que d'autres ».

Interrogé sur l'analyse du collectif, Frédéric Sève, le « Monsieur retraites » de la confédération, invite à « rester prudent lorsqu'on se base sur des simulations : il y a tellement de paramètres et d'hypothèses à prendre en compte qu'il est difficile d'y voir toujours clair ». Il rappelle que « puisque la réforme se fera à moyens constants, s'il y a des perdants, c'est qu'il y aura aussi des gagnants », qui se recruteront du côté des plus précaires.

« Cette réforme va rebattre fortement les cartes, souligne-t-il. Oui, ceux dont les revenus sont les plus hauts vont y perdre, car ils sont aujourd'hui les gagnants outrageants du système actuel. » Il insiste aussi sur la nécessité que « la transition entre les deux systèmes soit bien étalée dans le temps, pour que les individus ne soient pas trop pénalisés dans le temps ».

UNE DEMANDE POUR LA MISE A DISPOSITION DE TOUTES LES DONNEES

Bien évidemment, les données mises sur la table par le collectif militant sont très parcellaires. Elles ne prennent pas en compte la réalité du monde du travail d'aujourd'hui, avec ses carrières heurtées et non linéaires. « Pour avoir davantage d'information sur les autres profils, il faudrait que le haut-commissaire et le gouvernement acceptent enfin de rendre publiques les données du rapport, écrit le collectif, qui a fait une demande officielle en ce sens mi-août. Cela serait nécessaire notamment pour étudier les profils spécifiques des carrières heurtées (notamment celles des femmes), des cadres, des fonctionnaires à faible taux de primes (par exemple enseignants). »

L'entourage de Jean-Paul Delevoye prévoit depuis des mois que le débat va monter autour de l'accès aux données, et que les demandes de simulations précises, déjà portées par les syndicats, vont se multiplier. Mais le haut-commissaire ne prévoit pas de tout mettre sur la table. À la fois parce que toutes les données ne sont pas disponibles, notamment pour les cas concernant des salariés dépendant de petites caisses de retraite, qui n'ont pas toujours les ressources nécessaires pour fournir toutes les informations. Mais aussi parce qu'il attend que l'exécutif rende tous ses arbitrages.

Une fois les choix opérés par le président et son gouvernement, l'étude d'impact du projet de loi devrait contenir beaucoup de données, et de cas types, pour enrichir les débats au Parlement. Mais il n'est pour l'instant pas question d'éclairer toutes les pistes possibles dans ce vaste débat en fournissant l'ensemble des données dont dispose l'administration.

La mise en lumière de la question du taux de remplacement est en tout cas bienvenue, car elle permet de recentrer les débats sur les questions concrètes qui se posent pour les salariés et les futurs retraités. Des

—sujets pourtant éclipsés ces derniers jours, lorsque Emmanuel Macron a déclaré le 26 août sur France 2 qu'il était en faveur d'« *un accord sur la durée de cotisation plutôt que sur l'âge* » nécessaire pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein.

Le président a ainsi contredit Jean-Paul Delevoye, qui avait assuré le 18 juillet qu'il favorisait largement la notion d'un âge pivot, évoluant avec les générations, avant lequel une forte décote serait appliquée. Ce choix n'était pas vraiment celui du haut-commissaire, mais très largement celui du premier ministre Édouard Philippe. « *Rien n'est décidé* », a assuré le chef de l'État, relançant la machine à analyse et à polémiques.

Or, comme l'ont par exemple expliqué plusieurs blogueurs de Mediapart, le changement de pied d'Emmanuel Macron ne peut pas franchement être analysé comme un grand pas vers la gauche, ou même comme un changement profond de philosophie. Le mérite du collectif citoyen est de rappeler que derrière ces débats théoriques, et parfois rhétoriques, reste le vrai sujet, celui du compte en banque des Français de plus de 64 ans.