

SOMMAIRE

**Article 1** Le nombre de territoriaux partant à la retraite a augmenté de 9,8% en 2016

*(Source : la Gazette février 2018)*

**Article 2** Sept syndicats de la fonction publique appellent à une nouvelle mobilisation le 22 mars

*(Source : La gazette)*

**Article 3** Contestation de l'avis d'inaptitude : les nouvelles règles au 1er janvier 2018

*(source : Actuel HSE 2018 )*

**Article 4** JurisprudenceS

- Les raisons de la suppression de l'emploi d'un contractuel
  - Conditions de mise en disponibilité d'office pour raison de santé
  - Fonction publique : liste des données collectées par les organisateurs de concours
-

---

## ARTICLE 1      Le nombre de territoriaux partant à la retraite a augmenté de 9,8% en 2016

Publié le 14/02/2018 • Par la Gazette [Toute l'actu RH](#)

---



La Direction générale de l'administration de la fonction publique a publié récemment son analyse des dernières données concernant les départs en retraite des fonctionnaires. De quoi nourrir les différentes réflexions menées actuellement dans le cadre de la préparation de la réforme des retraites, attendue pour l'été 2019.

La réforme des retraites, annoncée pour l'été 2019, se prépare en toute discrétion. Jean-Paul Delevoye, nommé Haut commissaire à la dite réforme en septembre dernier, multiplie les rencontres de terrain et le Conseil national d'orientation des retraites (COR) étudiait ce mercredi 14 février la phase de transition vers un nouveau régime universel, soit par points soit par comptes notionnels (1), voulue par le gouvernement.

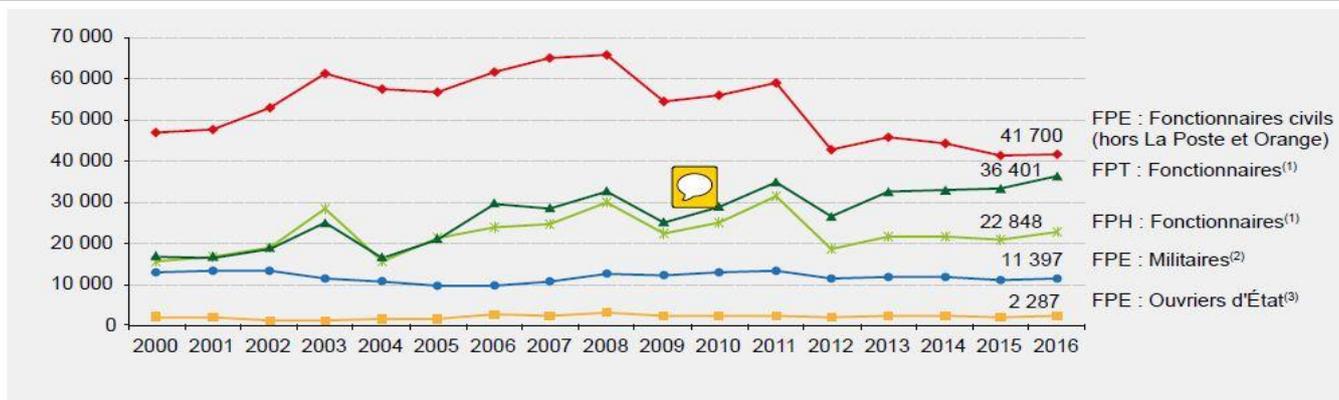
Cette réforme pose plusieurs questions, parmi lesquelles : quelles générations seront concernées par le changement de régime ? Comment convergeront les régimes du privé et du public ? Quel impact cela aura-t-il sur les pensions de ceux proches du départ à la retraite ?

## Un nombre de pensionnés en augmentation...

---

Comme pour éclairer les membres du COR sur le sujet, la DGFAP a analysé début février les données actualisées du rapport annuel sur « L'état de la fonction publique ».

En 2016, le nombre global de départs à la retraite de fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) s'est accru. Le flux de nouveaux territoriaux pensionnés a progressé de 9,8 % pour atteindre le nombre de 36401.



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE. Tous les chiffres présentés sont définitifs. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Fonctionnaires affiliés à la CNRACL, avec une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(2) Y compris soldes de réserve, et hors pensions anciennement cristallisées.

(3) Pensions en titre définitif et pensions payées sous avance depuis 2004.

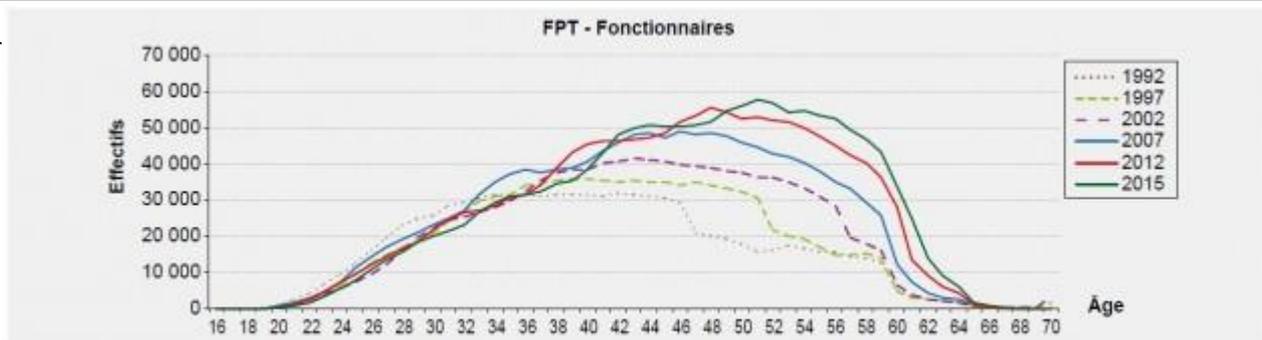
Effectifs de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement dans l'année, pour les agents affiliés au SRE (hors La Poste et Orange), à la CNRACL et au FSPOEIE.

Les territoriaux sont de moins en moins nombreux à partir en retraite avant l'âge de 60 ans (-0,9 point, soit 12,8 % des départs). Les départs anticipés concernent principalement les agents de catégorie active (lire l'encadré ci-dessous). L'âge moyen de départ en retraite s'est ainsi stabilisé dans la FPT à 61,1 ans.

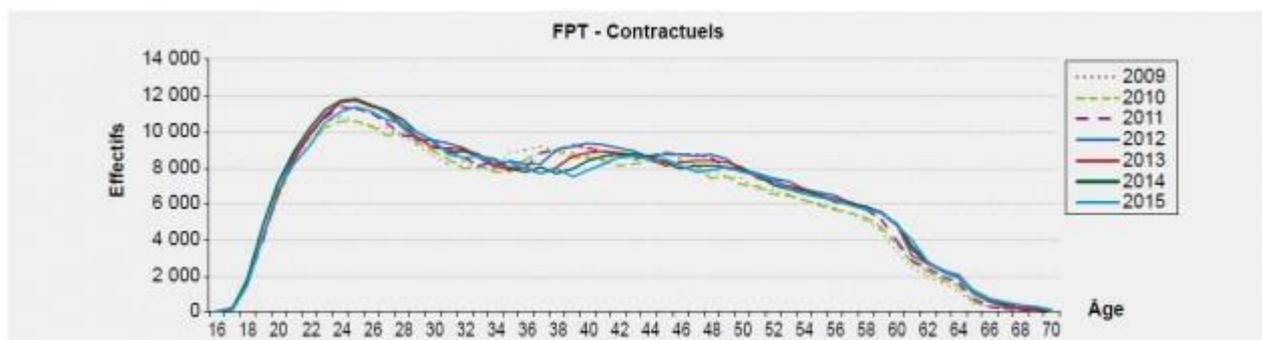
## ...Et c'est pas fini !

Dans la FPT, la pyramide des âges des fonctionnaires (41,9 % des agents étaient âgés de 50 ans et plus fin 2015) laisse augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années. L'analyse de la DGAFP montre que le nombre de territoriaux âgés de 60 ans et plus est en très forte progression depuis 1992 : il a augmenté de 12,6% en 2015 et a quasiment doublé depuis l'année 2010 et quadruplé depuis 2002.

Cet état de faits a été amplifié par les transferts d'agents issus des services de l'État ainsi que la réforme des retraites de 2013 ayant repoussé l'âge des départs à la retraite, remarque l'étude. Qui relève par la même occasion que les contractuels – dont le gouvernement veut augmenter la présence au sein de la fonction publique – sont plus jeunes que les titulaires dans la FPT, avec un pic observé autour d'environ 25 ans.



Sources : Données CNRACL ; Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors élus, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. De 1992 à 1997, agents fonctionnaires de la FPT affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (données CNRACL). À partir de 2009, agents fonctionnaires au 31 décembre de l'année (Siasp, Insee).



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors élus, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents contractuels au 31 décembre de l'année.

Pyramides des âges des fonctionnaires et des contractuels dans la FPT.

A noter qu'en attendant la réforme de la fonction publique promise, le gouvernement a ouvert un espace numérique dédié à la retraite des fonctionnaires de l'État sur le portail « Espace numérique sécurisé de l'agent public ». Les agents peuvent y retrouver l'ensemble des informations personnelles détaillées concernant leurs carrières nécessaires pour l'ouverture de leurs droits à retraite de la fonction publique, et effectuer à tout moment des vérifications et des demandes de corrections dans la description de leur carrière ou des simulations de retraite selon les différentes dates de départ envisagées.

### FOCUS

Zoom sur la catégorie active

[Le n°21 de « Questions retraite et solidarité » de la Caisse des dépôts](#), publié en janvier dernier, relève qu'au sein de la fonction publique territoriale (FPT), la part des agents occupant un emploi en « catégorie active » (emplois présentant « un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles » et pouvant ainsi bénéficier d'un départ en retraite anticipé) en 2016 était de 7 %. Il s'agissait principalement de sapeurs-pompiers professionnels ou de policiers municipaux, et d'hommes (15 %).

La proportion de la « catégorie active » a baissé de 0,5 point dans la FPT en raison des nombreuses réformes, « la perte du bénéfice de la 'catégorie active' [résultant] le plus souvent d'une revalorisation de statut avec une progression de la catégorie hiérarchique », est-il expliqué. Le document relève toutefois, concernant la filière des policiers municipaux, une augmentation de la proportion de personnes en catégorie active entre 2012 et 2016, passant de 48 % à 56 %. « En effet, entre 2012 et 2016, il y a eu près de 2 000 policiers municipaux supplémentaires. »

Globalement, en 2016, 23 % des retraités de la CNRACL sont partis au motif de la catégorie active contre 33 % dix ans auparavant.

---

## ARTICLE 2 **Sept syndicats de la fonction publique appellent à une nouvelle mobilisation le 22 mars**

Publié le 07/02/2018 • Par [La gazette](#) • dans : [Toute l'actu RH](#)

Sept des neuf fédérations syndicales représentatives de la fonction publique (CGT, FO, FSU, Solidaires, CFE-CGC, CFTC et FA-FP) appellent à une journée de mobilisation le 22 mars prochain. Elles comptent protester contre les mesures prises par le gouvernement fin 2017 (gel du point d'indice, jour de carence etc.) et contre "la destruction de la fonction publique" annoncée le 1er février, lors du comité interministériel de la transformation publique.

L'intersyndicale regroupant les neuf organisations représentatives des fonctionnaires s'est réunie mardi 6 février dans la soirée au siège de la CGT à Montreuil (Seine-Saint-Denis) pour discuter d'une nouvelle mobilisation unitaire, le 22 mars prochain.

L'idée était dans les esprits depuis la journée du 10 octobre dernier, qui avait rassemblé tous les syndicats de la fonction publique pour la première fois depuis dix ans. Le printemps semblait être le moment idéal, puisque c'est à ce moment-là que devaient être révélés les conclusions et les arbitrages du gouvernement à l'issue de la phase de diagnostic du programme Action publique 2022.

## Des réserves

Mais l'État n'a pas attendu la fin de cette consultation et a déjà confirmé ses projets le 1er février dernier (recours élargi aux contractuels, développement de la rémunération au mérite, plans de départs volontaires...), accentuant ainsi la colère des syndicats. La CGT et l'Unsa ont parlé de nouvelle « attaque » contre la fonction publique, tandis que Solidaires a dénoncé son « dynamitage » programmé.

Pour autant, tous n'ont pas assuré leur ralliement à cette mobilisation du 22 mars. La CFDT Fonctions publiques réserve sa réponse dans l'attente de consulter ses instances. Quant à l'Unsa fonction publique, elle se dit « favorable à une action la plus large possible ». Mais elle aurait préféré attendre la tenue des rencontres bilatérales et multilatérales annoncées par le gouvernement avant que ne soit actée une nouvelle date de mobilisation, explique Luc Farré, le secrétaire général de l'union. « L'Unsa réunira un bureau national extraordinaire pour arrêter sa décision. »

L'intersyndicale se rassemblera de nouveau fin février pour évoquer les modalités d'organisation du 22 mars. Mais d'ores et déjà, les sept autres organisations syndicales (CFTC, CGC, CGT, FA-FP, FO, FSU, Solidaires) appellent à la grève et aux manifestations partout en France pour :

- « Une négociation salariale immédiate pour le dégel de la valeur du point d'indice, le rattrapage des pertes subies et l'augmentation du pouvoir d'achat ;
- L'arrêt des suppressions d'emplois et les créations statutaires dans les nombreux services qui en ont besoin et non un plan destiné à accompagner de nouvelles et massives suppressions ;
- Un nouveau plan de titularisation des contractuels, de nouvelles mesures pour combattre la précarité et non pour favoriser son extension comme le préconise le gouvernement ;
- Des dispositions exigeantes pour faire respecter l'égalité professionnelle
- L'abrogation du jour de carence ;
- La défense et la pérennisation du système de retraite par répartition et des régimes particuliers. »

Et Baptiste Talbot (CGT) de prévenir : « Il ne faut pas croire que, parce que les élections professionnelles approchent [le 6 décembre prochain ndlr], il s'agirait de la dernière mobilisation unitaire de l'année. »

---

### ARTICLE 3 **Contestation d'un avis d'inaptitude : les nouvelles règles au 1er janvier 2018**

(Source : Actuel HSE 22/12/2017)

Un an après la mise en place de la réforme de la procédure de contestation de l'avis d'inaptitude issue de la loi travail, des correctifs sont apportés par un décret publié le 17 décembre : suppression de la désignation d'un médecin expert, extension du recours aux éléments non médicaux...

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour contester l'avis d'inaptitude (ou d'aptitude) ou toute autre mesure émise par le médecin du travail, le salarié ou l'employeur doit saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés, dans les 15 jours à compter de leur notification. Mais face aux difficultés pratiques de mise en œuvre, **cette nouvelle procédure a fait l'objet de correctifs** dans l'ordonnance du 22 septembre 2017

consacrée à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail. Un décret était nécessaire pour que ces correctifs entrent en application. Il a été publié le 17 décembre 2017.

**La nouvelle procédure, présentée ci-après, s'applique aux instances introduites à compter du 1er janvier 2018.** Les contestations engagées avant cette date restent soumises à la procédure issue de la loi travail du 8 août 2016.

**C'est la loi travail du 8 août 2016 qui a réformé la procédure de contestation de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude.**

**Auparavant, le recours devait être porté devant l'inspecteur du travail.**

**L'ordonnance du 22 septembre 2017 ne modifie pas la compétence du conseil de prud'hommes siégeant en la forme des référés.**

⇒ Suppression de la désignation d'un médecin expert.

Depuis le 1er janvier 2017, l'employeur ou le salarié qui conteste l'avis d'aptitude ou d'inaptitude doit saisir le conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. Mais cette solution se heurte à un important problème pratique : la pénurie de médecins experts en médecine du travail empêche les conseils de prud'hommes d'en désigner un dans un délai raisonnable.

**À compter du 1er janvier 2018, l'obligation de désigner un médecin expert est supprimée.** Dorénavant, il appartiendra au conseil de prud'hommes de décider ou non de confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. La désignation du médecin-inspecteur du travail n'est qu'une faculté.

Si le médecin-inspecteur du travail territorialement compétent n'est pas disponible ou est récusé, un autre médecin-inspecteur du travail peut être désigné.

**À noter que les médecins-inspecteurs du travail, même s'ils sont plus nombreux que les médecins experts ne sont que 31 en 2017 dans toute la France, ce qui peut être un frein à la rapidité et à l'efficacité de la procédure. En revanche, le recours au médecin-inspecteur sera moins onéreux que celui du médecin expert : le rapport d'expertise de ce dernier coûte environ 600 euros.**

C'est le président du conseil de prud'hommes qui fixera la rémunération du médecin-inspecteur du travail, comme il le faisait dans la procédure actuelle pour le médecin-expert.

⇒ Une extension de l'objet de la contestation ?

La loi travail du 8 août 2016 avait limité la contestation aux seuls *"éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail"*. L'ordonnance ainsi que son décret d'application modifient cette rédaction : la contestation pourra porter sur *"les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail"*.

La contestation ne peut pas porter sur l'attestation de suivi. Ce document, remis au salarié à l'issue de sa visite de reprise (lorsqu'il n'est pas déclaré inapte), n'est en effet pas visé par le texte.

⇒ Possibilité pour l'employeur de mandater un médecin

Dans le cadre de la nouvelle procédure de contestation, l'employeur pourra demander la notification des éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail à un médecin qu'il aura mandaté (article [L. 4624-7, II](#) du code du travail). Le salarié sera informé de cette notification.

Il ne s'agit pas d'un médecin désigné pour effectuer une contre expertise mais d'un médecin chargé d'assurer le respect du secret médical en communiquant à l'employeur un avis sans lui divulguer les éléments médicaux du dossier. Ce dispositif permet de respecter ainsi le principe du contradictoire tout en préservant le secret médical.

⇒ Substitution de l'avis par la décision prud'homale

Aujourd'hui, la décision de référé prise dans le cadre d'une contestation de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude ou d'une autre mesure du médecin du travail, se substitue aux seuls éléments de nature médicale justifiant cet avis ou cette mesure. Cette solution posait des problèmes pratiques car elle maintenait l'avis ou la mesure initiale prise par le médecin du travail pour les éléments *"non médicaux"*. Dans la nouvelle procédure, la décision du conseil de prud'hommes se substituera entièrement aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications du médecin du travail.

**Cette solution de substitution de l'avis d'inaptitude était celle prévue dans la procédure applicable avant la réforme de la loi travail du 8 août 2016 lorsque c'était l'inspecteur du travail qui était compétent.**

**On peut donc penser que la jurisprudence sur les effets de cette substitution rendue sous l'empire de la législation antérieure à la loi du 8 août 2016 est transposable, notamment le fait qu'en l'absence de contestation dans les 15 jours, l'avis d'inaptitude initial ne puisse plus être contesté et s'impose aux juges et aux parties ([arrêt du 21 septembre 2017](#)).**

⇒ Prise en charge des frais d'instruction et d'honoraires

Dans la procédure de contestation actuelle, la formation des référés peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive. L'ordonnance du 22 septembre modifie cette procédure. À compter du 1er janvier 2018, le principe posé est que les honoraires et frais liés à la mesure d'instruction sont mis à la charge de la partie perdante, sauf si le

conseil de prud'hommes, par décision motivée, n'en met la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie.

**Cette modification pourrait en pratique faire peser sur le salarié perdant, l'ensemble des frais de procédure, notamment ceux liés à la mission du médecin expert mandaté par l'employeur.**

**C'est pourquoi le projet de loi de ratification des ordonnances prévoit un retour à la rédaction antérieure du texte.**

Les sommes dues au médecin-inspecteur doivent être provisionnées et consignées à la Caisse des dépôts et consignations. Elles seront libérées sur présentation de l'autorisation du président de la formation de référé.

---

## ARTICLE 5      **Jurisprudences**

### ➔ Les raisons de la suppression de l'emploi d'un contractuel

Publié le 13/02/2018 • Par La Gazette dans : [Jurisprudence RH](#)

Quel que soit l'état des finances locales, un emploi territorial peut être supprimé par mesure d'économie ou dans l'intérêt du service et un agent contractuel ne peut tenir de son contrat le droit de conserver l'emploi pour lequel il a été recruté. Il peut en être écarté pour y affecter un fonctionnaire ou en raison de la suppression de cet emploi.

**REFERENCES**    [CAA Versailles, 28 décembre 2017, req. n° 15VE02835](#)

## ➔ Condition de mise en disponibilité d'office pour raison de santé

Publié le 15/02/2018 • Par La Gazette [Jurisprudence RH](#)

Un fonctionnaire territorial nommé dans un emploi permanent à temps non complet ne peut être mis en disponibilité d'office pour raison de santé qu'après consultation du comité médical départemental.

**REFERENCES** [CAA Bordeaux, 18 décembre 2017, req. n° 16BX00342](#)

## ➔ Fonction publique : liste des données collectées par les organisateurs de concours

Publié le 19/02/2018 • Par [La Gazette](#)

Un décret 16 février fixe la liste des données collectées par les organisateurs de concours administratifs, relatives à la formation, à l'environnement social et professionnel, ainsi qu'au processus de sélection des personnes candidates au recrutement dans un corps ou cadre d'emplois de l'un des trois versants de la fonction publique. Ce texte fixe également les modalités de leur collecte et de leur conservation.

Ces données sont collectées dans une base de données dénommée « Base concours » par le service statistique ministériel du ministre chargé de la fonction publique à des fins d'analyses statistiques et de recherches, dans des conditions garantissant l'anonymat des candidats. Ces données servent entre autres à la production d'études et de statistiques anonymes publiées notamment dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Les données relatives à l'identité des candidats telles que les noms de naissance, nom d'usage, date de naissance sont conservées par le service chargé de la « Base concours » pendant cinq ans au maximum à l'issue de la publication de la liste des personnes admises au dernier recrutement auquel ils ont été inscrits.

**REFERENCES** [Décret n° 2018-114 du 16 février 2018, JO du 18 février](#)