

Contenu

ARTICLE 1 Le diable, les détails et les retraites	2
Taux de cotisation.....	2
Rémunérations	2
Article 1 Bis Retraite : les territoriaux au cœur d'une pluie d'amendements	3
Exempter les catégories actives des mesures d'âge ?.....	3
Égoutiers et sapeurs-pompiers.....	4
Quid des aide-soignants, Atsem, auxiliaires de vie sociale... ?	4
Revoir les critères de pénibilité.....	4
Demandes des employeurs territoriaux.....	5
Inquiétudes pour les fonctionnaires handicapés	6
ARTICLE 1 TER Retraites : être agent territorial, un facteur de mortalité précoce ?.....	6
Durée de vie réduite pour les hommes	6
Une espérance de vie très « hiérarchisée »	7
Deux ans de moins pour les adjoints techniques territoriaux.....	7
Aides-soignantes, auxiliaires de puériculture : mieux que la moyenne	8
ARTICLE 2 Fin de la suspension du jour de carence et des ASA : les dernières consignes	8
Retour du jour de carence.....	8
Fin des ASA pour les agents vulnérables.....	9
Fin de la période d'isolement.....	9
ARTICLE 3 Les managers territoriaux seraient-ils aussi atteints d'une épidémie de « grande flemme » ?	9
Fatigue mentale.....	10
Exigences et décentrage.....	10
ARTICLE 4 Durée de l'allocation chômage : les nouvelles règles en 2023	11
Comment se calcule la durée d'indemnisation chômage ?	11
La durée d'indemnisation chômage est-elle réduite si le taux de chômage baisse ?	11
Quelle est la durée minimale d'affiliation pour toucher le chômage ?.....	12
Peut-on encore toucher le chômage quand on atteint l'âge de la retraite ?.....	12
ARTICLE 4 bis Prix du gaz : changements à venir	12
Le prix du gaz : quel calcul ?	13
Le prix du gaz : quels changements ?.....	13
ARTICLE 5 Informations :	14
Le juge détaille certains critères pour bénéficier de la nouvelle bonification indiciaire	14

ARTICLE 1 Le diable, les détails et les retraites

Publié le 03/02/2023 • Par LA GAZETTE



Le gouvernement peine à convaincre de la justesse de sa réforme des retraites. S'agissant des fonctionnaires, des mesures adoptées sans concertation préalable excèdent la coordination des employeurs territoriaux... tout comme les révélations du collectif Nos services publics sur les prévisions du Conseil d'orientation des retraites.

La réforme des retraites est, martèle le gouvernement, « juste », « nécessaire » et « équitable ». Mais, depuis la présentation du projet de loi par Elisabeth Borne, le 10 janvier, ces mantras ont pris du plomb dans l'aile. Le gouvernement peine ainsi à convaincre de la justesse de sa réforme dès lors que l'on examine en détail ses conséquences sur la situation des femmes ou la prise en compte de la pénibilité.

TAUX DE COTISATION

Il en va de même dans le versant « fonction publique » du projet gouvernemental avec, coup sur coup, deux pavés jetés dans la mare. Le premier provient des employeurs territoriaux, après la découverte de la version du texte présenté en conseil des ministres. Texte qui prévoit la hausse d'un point de leur taux de cotisation à la CNRACL à partir de 2024, puis d'un autre en 2029. Mesure adoptée « sans consultation en amont », s'insurge la coordination des employeurs territoriaux. Les élus demandent « une mise à plat du système de retraite des employeurs territoriaux ».

REMUNERATIONS

L'autre pavé a été lancé le 27 janvier par le collectif Nos services publics, qui est revenu aux sources des projections du Conseil d'orientation des retraites (COR), s'agissant en particulier de la fonction publique. Le COR se fonde, en effet, sur des données transmises par Bercy, qui définissent les trajectoires programmées par le gouvernement en matière de rémunération des fonctionnaires et de recrutements. Or, selon les calculs des hauts fonctionnaires, l'Etat projette, pour les prochaines années, une stagnation des rémunérations, malgré l'inflation. Soit, en réalité, une baisse de 11 % des salaires. Idem pour les embauches, gelées à l'Etat comme dans la territoriale. Ce qui fait dire au COR, dans son rapport de septembre 2022 : « Il convient de souligner le caractère paradoxal de ce résultat, les mesures d'économie sur la masse salariale publique se traduisant par une détérioration du solde du système de retraite. »

Une détérioration qui justifie la présente réforme... Mais le gouvernement planifie-t-il une telle stratégie d'austérité RH alors qu'il soutient, par ailleurs, la nécessité de revaloriser les carrières publiques ? Ou ces prévisions servent-elles surtout à légitimer sa réforme ? Ce n'est pas un détail.

Article 1 Bis Retraite : les territoriaux au cœur d'une pluie d'amendements

Publié le 03/02/2023 • Par LA GAZETTE •



L'Assemblée nationale commence lundi 6 février l'étude, en séance publique, du projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 portant la réforme des retraites. Parmi les quelque 20 000 amendements déposés par les différents groupes politiques, un grand nombre concernent la fonction publique territoriale. Tentative – non exhaustive – de revue...

Les débats en première lecture par l'Assemblée nationale du projet de loi portant la réforme des retraites, qui s'ouvrent le 6 février, s'annoncent chargés : les députés, tous groupes politiques confondus, ont déposé 20 017 amendements à ce projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

Parmi eux, un grand nombre porte sur le secteur public... À commencer par certains qui remettent en cause la nécessité de la réforme. C'est le cas de celui (2 133) qu'introduisent des députés LFI-Nupes : « Les projections du gouvernement reposent sur une convention... découlant de la baisse de l'emploi public... Mais pourquoi la casse de la fonction publique dans les années à venir, qui creuserait mécaniquement le déficit, devrait-elle être considérée comme inévitable ? ».

EXEMPTER LES CATEGORIES ACTIVES DES MESURES D'AGE ?

Mais les cibles principales des auteurs d'amendements sont surtout les articles 7 à 9 du texte, titrés « Reculer l'âge de départ en tenant compte des situations d'usure professionnelle ». Plusieurs amendements, notamment des socialistes et apparentés, demandent en quelques mots leur suppression pure et simple.

D'autres encore expriment de fortes inquiétudes, de manière détaillée, quant à l'application de ce report de l'âge de la retraite aux agents publics de catégories actives et super-actives.

Un amendement (11 498) de la députée LFI de Dordogne Pascale Martin, par exemple, demande qu'ils en soient exemptés : « Les personnes qui usent leurs corps pour les services publics méritent reconnaissance, pas l'allongement de leur temps passé au travail ». Quant au groupe Écologistes, « opposé à la philosophie du 'travailler plus et longtemps, au détriment des corps, du temps et de la planète' », il s'attaque aussi aux alinéas 64 à 83 (18 813) qui « ont pour objet de permettre aux fonctionnaires en catégorie active de rester en emploi jusqu'à 70 ans ».

ÉGOUTIERS ET SAPEURS-POMPIERS

Deux corps de métiers de catégories actives sont plus particulièrement visés par les demandes d'exemption des mesures d'âge. D'abord les égoutiers. Ils « ont une mortalité deux fois supérieure à la moyenne avant 65 ans, argumente notamment Paul Vannier, député LFI du Val-d'Oise (19 550).

Les plans de visites médicales plus régulières et de reconversion professionnelle que veut nous vendre le gouvernement sont de l'ordre du fantasme ». Mais aussi les sapeurs-pompiers : selon Rodrigo Arenas, autre député LFI de Paris (15236), « l'allongement de la durée de cotisations est incompatible avec les contraintes du métier ».

QUID DES AIDE-SOIGNANTS, ATSEM, AUXILIAIRES DE VIE SOCIALE... ?

Une série d'autres amendements, visant tel ou tel métier, demandent que les agents publics les exerçant, pourtant sédentaires, ne soient pas contraints à travailler plus longtemps. Des députés LFI en font la demande (13 525, 12 983...) pour les infirmières, arguant que « le gouvernement refuse de reconnaître la pénibilité de cette profession ».

Et ils sont encore plus nombreux à soutenir une demande identique pour les aides-soignants, comme Charlotte Leduc, députée LFI de Moselle (11 576), qui liste « la station debout prolongée, la manutention de personnes, les mouvements répétitifs, les déplacements, la manutention du linge, la réfection des lits ou encore les postures inconfortables », plus « la confrontation à la souffrance et à la mort, les agressions verbales ou physiques ».

Autre profession que des députés veulent protéger des mesures d'âge : les auxiliaires de vie sociale. Dans l'un de ses amendements (12 988), le groupe LFI-Nupes étaye cette demande par des chiffres de la Dares, révélant en octobre 2021 que 76 % des salariées de ce secteur travaillent à temps partiel et seulement 61 % ont le choix de leur temps de travail, lui-même morcelé et, pour près d'une salariée sur trois, sans 48 h de repos consécutifs.

Autre métier majoritairement féminin, celui des Atsem : du fait de leurs conditions de travail « difficiles et éprouvantes », argumente Murielle Lepvraud, députée LFI des Côtes-d'Armor (13 138), elles aussi devraient pouvoir continuer à partir à 62 ans.

Selon un amendement présenté par plusieurs députés socialistes conduits par Arthur Delaporte (Calvados), ce devrait aussi être le cas des agents d'accueil non qualifiés.

REVOIR LES CRITERES DE PENIBILITE

L'article 9, qui porte sur la pénibilité, fait aussi l'objet de nombreux amendements concernant la fonction publique territoriale. Députés Renaissance, RN ou encore Écologistes s'accordent à demander, par leurs amendements, que soient pris en compte « le biais sexiste qui préside à la définition des critères de pénibilité actuels », comme l'écrivent ces derniers (8 733). Il faut de nouveaux critères, estiment-ils, « pour

correspondre davantage aux risques observés dans les métiers aujourd'hui majoritairement occupés par des femmes », comme ceux de la petite enfance.

Comme nombre de ses collègues de la majorité présidentielle auteurs d'amendements à cet article, le député Renaissance de Saône-et-Loire, Rémy Rebeyrotte, estime, lui, (19 355) qu'il faut « une meilleure prise en compte de l'usure professionnelle dans la fonction publique territoriale dans son ensemble ».

En effet, si cet article du PLFSS prévoit que « les soignants des établissements sociaux et médico-sociaux sont potentiellement concernés par le fonds pour la prévention de l'usure professionnelle, note-t-il, plusieurs métiers de la fonction publique territoriale présentent des caractéristiques justifiant un accompagnement renforcé ».

DEMANDES DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX

Il a écouté là les arguments de la Coordination des employeurs territoriaux qui, par son intermédiaire, demandent que la loi « renforce les actions du fonds national de prévention », qui « pourrait être rattaché au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

La Coordination des employeurs territoriaux est ainsi « derrière » un grand nombre d'amendements sur le sujet, déposés par des groupes de différents bords politiques. C'est le cas de celui (16 104) porté par la députée Renaissance du Rhône, Anne Brugnera, qui estime que « le recul de l'âge de départ à la retraite aura des conséquences sans commune mesure sur cette usure. Le reclassement est un dispositif curatif long et coûteux et la problématique doit être abordée plus globalement, en repensant, notamment, l'accompagnement des agents vers un nouveau projet professionnel », écrit-elle.

De son côté aussi, Yoann Gillet, député RN du Gard, comme le groupe des Démocrates, demande que le suivi médical renforcé prévu pour les salariés du privé exposés à des risques soient étendu aux agents de la fonction publique (20113).

« Dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, prévoit-il, un rapport du Gouvernement au Parlement examine cette opportunité » et « décrit également les impacts financiers pour les employeurs publics et les différents régimes de retraite concernés ».

Ce député RN a également déposé un amendement (20487) qui ouvrirait la porte à une extension du dispositif des catégories actives : il propose que, dans les neuf mois suivant la promulgation de la loi, le Parlement évalue les critères servant à déterminer si un emploi est classé en catégorie active pour ouvrir éventuellement ce droit à départ anticipé à d'autres métiers territoriaux présentant un risque d'usure professionnelle (« notamment dans les filières technique et sociale »). Des amendements quasiment identiques à celui-ci déposés par des députés Renaissance – notamment Emmanuelle Anthoine (Drôme) et Alexandra Martin (Alpes-Maritimes) – le demandent aussi.

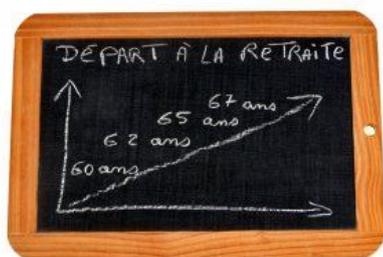
INQUIETUDES POUR LES FONCTIONNAIRES HANDICAPES

Enfin, l'article 8 du projet de loi, qui modifie les règles de départ anticipé pour les personnes à carrière longue ou encore handicapées, fait, lui aussi, l'objet de plusieurs amendements concernant le secteur public.

Pour la députée socialiste du Finistère Mélanie Thomin (877), cet article instaurant un dispositif revu doit purement et simplement être supprimé, car les fonctionnaires handicapés ou ayant eu une carrière longue et autres personnes « particulièrement fragiles », « vont en pâtir », estime-t-elle. Et pour les députés Renaissance Jean-Luc Bourgeaux (Ille-et-Vilaine) et Jean-Yves Bony (Cantal), « la référence à l'âge de 60 ans doit être maintenue » pour les fonctionnaires handicapés (11 554).

ARTICLE 1 TER Retraites : être agent territorial, un facteur de mortalité précoce ?

Publié le 20/12/2022 • Par LA Gazette*



La Caisse des dépôts, qui gère la CNRACL, a voulu savoir si les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers vivent aussi longtemps à la retraite que les autres Français. Mauvaise surprise : pas forcément. Les résultats qui viennent d'être publiés, détaillés par sexe, par catégorie hiérarchique et pour certains corps importants, peuvent être riches d'enseignements pour les politiques de prévention... comme pour la future réforme des retraites.

C'est une étude aux résultats particulièrement déprimants que vient de publier la Caisse des dépôts : intitulée « Espérance de vie des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers : un regard sur des emplois spécifiques », celle-ci révèle que certains agents des collectivités vivent en moyenne moins longtemps que d'autres, voire que le reste des Français.

Gestionnaire de la CNRACL, le régime de retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, la Caisse des dépôts a voulu, avec cette analyse, à la fois anticiper l'évolution des dépenses de prestations et mieux apprécier les risques nécessitant une politique de prévention. Mais les résultats de cette étude pourront aussi utilement éclairer les discussions autour de la réforme des retraites.

DUREE DE VIE REDUITE POUR LES HOMMES

Car des risques, il semble en exister pour les territoriaux et les hospitaliers, si l'on en croit cette étude, tout particulièrement pour les hommes : en 2017, l'espérance de vie à 65 ans des territoriaux et hospitaliers titulaires s'élevait à 23 ans et 4 mois pour les femmes (plus 2 mois par rapport à l'ensemble des Françaises), mais de 18 ans et 9 mois pour leurs collègues masculins, soit 6 mois de moins que l'espérance de vie de l'ensemble des hommes de la population française.

Les fonctionnaires partant à la retraite en invalidité sont, eux aussi, « à risque », puisque leur espérance de vie à 65 ans est nettement plus réduite que celle des non-invalides, de 3 ans et 8 mois pour les femmes et même de 5 ans pour les hommes.

Pas ou peu de différence, en revanche, pour les agents titulaires exerçant des emplois de catégorie active qui, pourtant, sont exposés à des risques exceptionnels ou à une fatigue particulière.

UNE ESPERANCE DE VIE TRES « HIERARCHISEE »

« Par contre, observent les auteurs, l'espérance de vie des fonctionnaires augmente avec le niveau de qualification ». Les fonctionnaires de catégorie hiérarchique A vivent en moyenne plus longtemps que ceux de catégorie B (plus 8 mois pour les femmes, 11 pour les hommes), qui eux-mêmes ont une espérance de vie supérieure à celle des agents de catégorie C (de 9 mois pour les femmes et de 2 ans et 1 mois pour les hommes).

Être de sexe masculin et occuper un emploi de cette dernière catégorie conduit même à avoir une espérance de vie inférieure d'un an et deux mois à celle des autres hommes français. Une surmortalité qui s'explique par la structure hiérarchique des fonctions publiques territoriale et hospitalière, dont les trois-quarts des fonctionnaires masculins sont en catégorie C.

DEUX ANS DE MOINS POUR LES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX

La moitié de ces hommes de catégorie C étant des adjoints techniques territoriaux, les chargés d'étude ont fait un focus sur eux. Le résultat est frappant : leur espérance de vie à 65 ans est réduite de deux ans par rapport à la population masculine française. Explications d'Aurélie Lemonnier, l'une des auteurs : « Les conditions de travail difficiles de ces emplois contribuent à des départs en invalidité plus fréquents que pour l'ensemble des hommes de la population CNRACL ».

Quant aux femmes adjointes techniques territoriales, leur espérance de vie à 65 ans s'avère « très similaire à celle de l'ensemble de la population féminine française avec un écart de seulement 3 mois », assurent les chargés d'étude.

Mais pour ajouter que, « comme pour les hommes, l'invalidité est particulièrement répandue dans cette population : elle concerne 18% des pensionnées anciennement adjointes techniques territoriales contre 11% pour l'ensemble des pensionnées ».

Une différence entre hommes et femmes d'un même corps de métier qui correspond à ce que l'on observe dans l'ensemble de la population française : « les ouvrières ont une espérance de vie inférieure à celle de l'ensemble des femmes », citent les chargés d'étude, mais « le différentiel d'espérance de vie au détriment des catégories ouvrières est moins marqué chez ces dernières que chez les hommes ».

AIDES-SOIGNANTES, AUXILIAIRES DE PUERICULTURE : MIEUX QUE LA MOYENNE

Autre groupes de femmes observés : celles relevant des corps d'aides-soignants et d'auxiliaires de puériculture et celles qui sont infirmières de soins généraux et spécialisés. Les résultats constituent pour celles-ci une relative bonne nouvelle, puisqu'elles ont une espérance de vie à 65 ans légèrement supérieure à celle de la population féminine française (+ 2 mois et + 4 mois).

Ceci, notent les auteurs, « bien qu'elles exercent des emplois identifiés comme présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles ». L'hypothèse de ces chargés d'étude est « le classement de ces populations en catégorie active, qui limite la durée d'exposition à ces conditions de travail difficiles ».

Mais ils avouent ne pouvoir le confirmer, d'autant, notent-ils « que chez les pensionnées anciennement aides-soignantes ou auxiliaires de puériculture, la part des invalides demeure relativement élevée ».

ARTICLE 2 Fin de la suspension du jour de carence et des ASA : les dernières consignes

Publié le 01/02/2023 • Par La Gazette



Deux mesures importantes figurent dans la dernière, et peut-être ultime, mise à jour de la foire aux questions de la DGAFP concernant la gestion de la crise sanitaire. Le 1er février marquera la fin de l'arrêt maladie automatique pour infection et, de ce fait, la fin de la suspension de la journée de carence. Deuxième "nouveau": la fin du dispositif d'ASA pour protéger les personnes fragiles à partir du 28 février.

La foire aux questions de la DGAFP, qui aura rythmé l'organisation interne des services publics pendant près de trois ans, fait son retour pour une nouvelle mise à jour. La dernière version avait été publiée le 6 juillet 2022. Cette dernière mouture, en date du 31 janvier, comporte deux changements majeurs pour les agents. Tout d'abord, elle entérine la fin de la suspension du jour de carence en cas d'infection dès le mercredi 1^{er} février.

RETOUR DU JOUR DE CARENCE

Alors qu'elle pouvait être reconduite jusqu'au 31 décembre 2023, la fin de la suspension du jour de carence pour les agents positif au Covid prend fin ce mercredi 1^{er} février. Une nouvelle directive qui intervient soudainement, justifiée, selon la direction de la fonction publique, par le reflux de l'épidémie.

« L'article 1 du décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023 relatif aux arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes contaminées par la Covid-19 met fin à la suspension du jour de carence prévue pour les congés de maladie directement en lien avec la Covid-19 (...), pour les arrêts de travail délivrés à compter du 1er février 2023", explicite le document.

FIN DES ASA POUR LES AGENTS VULNERABLES

Par ailleurs, les autorisations spéciales d'absence (ASA), dont pouvaient bénéficier jusqu'ici les agents dits « vulnérables », s'arrêteront le 28 février.

« Il incombe aux employeurs publics d'anticiper cette échéance, à l'issue de laquelle la protection de la santé au travail des personnes vulnérables relèvera du droit commun pour le secteur privé comme pour le secteur public », prévient la DGAFP, tout en précisant que « les employeurs prendront alors toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des agents concernés. Ainsi, les agents qui ne seraient pas en mesure de réintégrer leur poste, malgré le respect des gestes barrières et des éventuels aménagements de poste proposés par le médecin du travail, devront être affectés sur un autre poste correspondant aux emplois de leur grade et compatible avec leur état de santé ou, à défaut, entrer dans un parcours visant à reconnaître leur inaptitude, en vue d'un reclassement. »

FIN DE LA PERIODE D'ISOLEMENT

A compter du 1^{er} février 2023, l'isolement des agents positifs au Covid-19 ainsi que celui des agents « cas contacts » n'est plus obligatoire.

ARTICLE 3 Les managers territoriaux seraient-ils aussi atteints d'une épidémie de « grande flemme » ?

La Lettre du Cadre Publié le 03/02/2023



Que se cache-t-il derrière ce nouveau concept de la « flemme » ? Pour beaucoup de chercheurs, il n'y a en réalité rien de neuf ici, si ce n'est un fort besoin de donner du « sens au travail ». La vraie flemme serait de ne pas en profiter pour s'interroger sur nos pratiques managériales. Reconnaissons d'emblée que cette interrogation peut apparaître comme une provocation envers des managers territoriaux qui n'ont pas ménagé leurs efforts ces dernières années, à la manœuvre pour affronter la succession des crises traversées par le pays depuis trois ans et se préparer à celles qui s'annoncent encore cette année.

Pourtant, on entend de-ci de-là, une petite ritournelle que l'on retrouve dans des expressions, telles que « grande démission » « démission silencieuse », pour qualifier un phénomène de retrait du travail.

FATIGUE MENTALE

Tout d'abord, quels seraient les symptômes apparents de ce désengagement, que certains qualifient de « grande flemme » : des métiers en tension, un manque d'attractivité de la fonction publique, des revendications autour d'une meilleure conciliation des temps de vie – car il faut bien le reconnaître, les cadres aussi s'interrogent sur le sens de ces longues journées de travail – une perte de sens justement, face à des organisations de travail déstabilisées, un manque de lisibilité de certaines politiques publiques, sans parler de l'exemplarité (au sens de donner l'exemple) des dirigeants et des élus qui reste encore un objectif difficile à atteindre !

Alors oui, les managers territoriaux sont aussi atteints par la fatigue mentale, cette pathologie parfaitement bien documentée par l'Organisation mondiale de la santé depuis la crise sanitaire. Le politologue Jérôme Fourquet parle même d'une « économie de la flemme » qui touche d'ailleurs davantage les catégories socioprofessionnelles supérieures.

S'il existe une « grande flemme », ce serait plutôt celle de ne pas faire l'effort de réflexion nécessaire pour dépasser les discours simplistes sur le travail

EXIGENCES ET DECENTRAGE

Pour autant, ces symptômes rapidement diagnostiqués comme une épidémie de « flemme » ne cachent-ils pas une autre pathologie plus ancienne ? François Dupuy, sociologue des organisations et auteur de la trilogie de « Lost In Management » l'affirme régulièrement, la crise de l'engagement au travail ne date pas d'aujourd'hui. Elle plonge ses origines dans les années 1980-1990 et touche désormais aussi les cadres. De même, Dominique Meda, une autre sociologue, rappelle souvent que les attentes des Français vis-à-vis du travail sont plus fortes qu'ailleurs et les cadres territoriaux ne font pas exception !

S'il ne s'agit donc pas d'une grande « flemme », mais plus d'exigences différentes face au travail, un décentrage autour du contenu du travail et de ses modes d'organisation s'impose pour « réenchanter le travail ». En conséquence, s'il existe une « grande flemme », ce serait plutôt celle de ne pas faire l'effort de réflexion nécessaire pour dépasser les discours simplistes sur le travail et agir en priorité sur les leviers de motivation dont nous disposons, en commençant par celui de la reconnaissance.

Alors au boulot !

ARTICLE 4 Durée de l'allocation chômage : les nouvelles règles en 2023

Site Droit et finances

La durée de versement de l'allocation chômage par Pôle emploi suit des règles de calcul précises, modifiées depuis le 1er février 2023 pour tenir compte du marché du travail.

COMMENT SE CALCULE LA DUREE D'INDEMNISATION CHOMAGE ?

Le principe est simple : la durée d'indemnisation chômage est égale au nombre de jours travaillés précédemment multiplié par 1,4. Cette multiplication permet de convertir les jours travaillés (5 par semaine) en jours d'allocation (7 par semaine). Exemple : 100 jours travaillés donnent droit à 140 jours d'indemnisation. Un plancher et un plafond s'appliquent. Ils dépendent de l'âge du demandeur d'emploi.

La durée minimale d'indemnisation est de 182 jours, soit six mois. La durée maximale d'indemnisation est de :

- 730 jours, soit 24 mois, pour les moins de 53 ans (à la fin du contrat de travail),
- 913 jours, soit 30 mois, si vous avez plus de 53 ans et moins de 55 ans,
- 1095 jours, soit 36 mois, si vous avez au moins 55 ans.

Mais attention : la durée d'indemnisation par Pôle emploi ainsi calculée peut désormais être réduite d'un quart en fonction de la situation du marché du travail. Cette règle concerne les chômeurs dont la fin du contrat de travail est intervenue depuis le 1er février 2023.

LA DUREE D'INDEMNISATION CHOMAGE EST-ELLE REDUITE SI LE TAUX DE CHOMAGE BAISSSE ?

Depuis le 1er février 2023, les nouveaux demandeurs d'emploi peuvent voir leur durée d'indemnisation par Pôle emploi réduite d'un quart dès lors que le taux de chômage est inférieur à 9 % ou qu'il baisse pendant trois trimestres consécutifs. Dans l'un ou l'autre de ces cas, les demandeurs d'emploi subiront une baisse de 25 % de leur durée d'indemnisation. Exemple : un demandeur d'emploi dont la durée d'indemnisation initiale est de 24 mois ne sera plus indemnisé que pendant 18 mois si l'une ou l'autre des conditions liées à la baisse du chômage est remplie. Un seuil minimal d'indemnisation de 6 mois s'applique néanmoins. Un demandeur d'emploi bénéficiant d'une durée d'indemnisation de 6 mois par Pôle emploi ne subira donc pas de réduction de cette durée quelle que soit la situation du marché du travail.

Dans le sens inverse, la durée d'allocation chômage peut être rétablie si la situation du marché du travail se dégrade. Dès lors que le taux de chômage est supérieur à 9 % ou qu'il progresse de 0,8 point en un seul trimestre, la durée d'indemnisation initiale sera rétablie. Le demandeur d'emploi qui arrive en fin de droits à ce moment là bénéficiera dans ce cas d'un complément de fin de droit permettant de prolonger sa durée d'indemnisation chômage de 25 %.

Ces règles de modulation de la durée d'indemnisation ont été fixées par le décret n° 2023-33 du 26 janvier 2023 relatif au régime d'assurance chômage. Le texte s'applique aux droits ouverts au titre des fins de contrat

de travail intervenues à compter du 1er février 2023. Il ne s'applique toutefois qu'en métropole, les demandeurs d'emploi des DOM-TOM n'étant pas concernés par les nouvelles mesures. Ces dernières ne sont pas non plus applicables aux intermittents du spectacle, aux marins pêcheurs, aux ouvriers dockers occasionnels et aux expatriés, qui relèvent de régimes spécifiques et dont les règles liées à leur durée d'indemnisation chômage sont maintenues.

QUELLE EST LA DUREE MINIMALE D'AFFILIATION POUR TOUCHER LE CHOMAGE ?

Pour prétendre aux indemnités chômage (ARE), le demandeur d'emploi doit justifier d'une durée minimale d'emploi antérieure (durée d'affiliation). La durée d'activité exigée pour toucher l'ARE est d'au moins six mois. Le nombre de jours travaillés est égal à 5 jours par semaine civile. Exemples : un contrat de 4 semaines donne lieu à 20 jours travaillés. Un contrat de 3 jours donne lieu à 3 jours travaillés. Mais attention : un contrat du lundi au samedi ne donne lieu qu'à 5 jours travaillés (et non 6).

PEUT-ON ENCORE TOUCHER LE CHOMAGE QUAND ON ATTEINT L'AGE DE LA RETRAITE ?

Par exception, les allocataires âgés de 62 ans et plus continuent d'être indemnisés jusqu'à ce qu'ils puissent bénéficier d'une retraite à taux plein s'ils remplissent les conditions suivantes :

- être en cours d'indemnisation depuis un an au moins ;
- justifier de 12 ans d'affiliation au régime d'assurance chômage ;
- justifier de 100 trimestres validés par le régime d'assurance vieillesse ;
- justifier soit d'une année continue, soit de 2 années discontinues d'affiliation dans une ou plusieurs entreprises au cours des 5 années qui ont précédé la fin du contrat de travail.

ARTICLE 4 bis Prix du gaz : changements à venir

Rédigé par l'équipe WebLex.



L'énergie est au cœur des préoccupations des consommateurs et des autorités. Cherchant la bonne formule pour contenir les prix, l'Union européenne a mis en place une mesure d'urgence en cas de flambée du mégawattheure, tandis que la France s'apprête à tourner définitivement la page du tarif réglementé de vente de gaz. Voilà qui mérite quelques précisions...

LE PRIX DU GAZ : QUEL CALCUL ?

Le prix du gaz est influencé par de multiples facteurs, notamment :

- le prix du pétrole, sur lequel il est indexé ;
- le taux de conversion entre l'euro et le dollar ;
- la saisonnalité ;
- et la situation géopolitique des pays producteurs de gaz, comme cela a pu être largement constaté.

Outre le prix du gaz en lui-même, la facture comporte différentes contributions et taxes. Le consommateur paie ainsi la production du gaz, son acheminement par gazoduc ou bateaux, sa distribution dans les réseaux et son stockage.

Vient ensuite le prix de vente final du gaz, composé du prix de l'abonnement et de la consommation effective du consommateur.

Si beaucoup d'éléments sont liés au contexte sur lequel il y a peu de maîtrise, les autorités peuvent cependant jouer sur les taxes appliquées au gaz.

LE PRIX DU GAZ : QUELS CHANGEMENTS ?

- **Au niveau de la France**

En France coexistent deux types d'offres pour le gaz :

- les offres avec les tarifs réglementés de vente de gaz (TRV) : ce sont les tarifs proposés par le fournisseur historique en gaz, Engie, et les entreprises locales de distribution (ELD). Ces tarifs sont fixés par les pouvoirs publics et peuvent évoluer chaque mois ;
- les offres de marché : possibles depuis l'ouverture à la concurrence du secteur en 1999, le consommateur peut se tourner vers d'autres fournisseurs.

Cette coexistence vit actuellement ces derniers mois : en effet, depuis 2019, aucun nouveau contrat avec un TRV ne peut être conclu. Pour les particuliers, les contrats signés antérieurement ont pu poursuivre leurs effets.

Cependant, ces contrats ne seront plus valables après le 30 juin 2023, date à laquelle le TRV disparaîtra définitivement. Les personnes concernées sont donc invitées à se renseigner afin de choisir un contrat en offre de marché.

- **Au niveau de l'Union Européenne**

Pour faire face au contexte énergétique actuel, l'Union Européenne a pris trois décisions :

- renforcer la solidarité entre les pays de l'UE grâce à une meilleure coordination des achats de gaz à des prix de référence fiables et à des échanges transfrontières de gaz ;
- prévoir un cadre pour accélérer le déploiement des énergies renouvelables au sein de l'UE ;
- corriger les prix du marché pour protéger les citoyens contre des prix trop élevés.

Cette correction des prix doit entrer en vigueur le 15 février 2023 pour un an. Elle prendra la forme d'un plafonnement des prix de gros du gaz en cas de dépassement de 180 € le mégawattheure.

Cette mesure d'urgence ne sera enclenchée que sous deux conditions cumulatives :

- les prix à un mois atteignent 180 euros/MWh sur l'indice TTF (le « Title Transfer Facility » qui sert de référence en Europe sur le marché du gaz) et si cette limite est franchie pendant 3 jours ouvrables ;
- les cours dépassent de 35 euros le prix mondial moyen du gaz naturel liquéfié pendant les 3 mêmes jours ouvrables.

Ces mesures ont vocation à stabiliser les prix sans pour autant dérégler le marché.

Article 5 Informations :

LE JUGE DETAILLE CERTAINS CRITERES POUR BENEFICIER DE LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Publié le 31/01/2023 • Par La Gazette



La nouvelle bonification indiciaire est accordée notamment aux agents exerçant des fonctions d'encadrement d'un service public administratif requérant une technicité particulière en matière de gestions des ressources humaines. Dans un arrêt du 30 décembre, la Cour administrative d'appel de Toulouse a défini les critères à remplir pour rentrer dans cette case.

Les dispositions relatives à la nouvelle bonification indiciaire (NBI), inscrites dans le décret n°2006-779 du 3 juillet 2006, prévoient le bénéfice de cette bonification notamment aux agents exerçant des fonctions d'encadrement d'un service public administratif requérant une technicité particulière en matière de gestions des ressources humaines (point 11 du tableau annexé au décret du 3 juillet 2006). Mais encore faut-il savoir à quoi correspond cette notion.

C'est ce que vient de préciser la Cour administrative d'appel de Toulouse dans un arrêt du 30 décembre 2022.

En l'espèce, un rédacteur territorial employé au sein d'une commune de 500 000 habitants avait sollicité le bénéfice de la NBI au titre des fonctions qu'il exerçait comme responsable des ressources humaines d'un domaine géré par la commune. Il estimait qu'il avait droit au bénéfice de la NBI car ses fonctions correspondaient à l'encadrement d'un service public administratif requérant une technicité particulière. Au

terme d'un long feuilleton judiciaire, il a fait appel du jugement refusant d'annuler la décision du maire de ne pas lui octroyer le bénéfice de la NBI.

Conditions cumulatives

Conformément à la [loi du 18 janvier 1991](#), le [décret du 3 juillet 2006](#) a prévu le versement mensuel d'une nouvelle bonification indiciaire, prise en compte pour le calcul de la retraite, aux fonctionnaires territoriaux exerçant une des fonctions figurant en annexe de ce décret. Les agents exerçant des fonctions d'«encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière, de gestion immobilière et foncière, de contentieux ou d'actions liées au développement et à l'aménagement de la collectivité, à l'exception des fonctions exercées au titre de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée» (point 11), bénéficient de vingt-cinq points de bonification.

La CAA de Toulouse précise que la condition tenant à la technicité particulière et celle tenant aux fonctions d'encadrement d'un service public administratif sont cumulatives. Autrement dit, pour bénéficier de la NBI à ce titre, l'agent doit non seulement assurer l'encadrement d'un service public administratif au titre de ses fonctions mais aussi que ce service représente une technicité particulière. Il ne suffit donc pas que les fonctions présentent une technicité particulière, encore faut-il qu'elles correspondent à des fonctions d'encadrement.

Mais en quoi consistent des fonctions d'encadrement? La CAA de Toulouse a également répondu à cette question.

Fonctions d'encadrement

Les juges d'appel ont estimé qu'en l'espèce, les fonctions exercées par l'agent ne pouvaient être regardées comme des fonctions d'encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines et qu'elles ne lui permettaient pas par conséquent de bénéficier de la NBI, confirmant la légalité du refus de la commune de lui accorder la NBI.

A supposer que, comme l'agent l'indiquait, ses fonctions exigeaient de la « technicité, de la discrétion, de l'esprit d'initiative et des qualités relationnelles », il n'assurait toutefois aucun encadrement. En effet, à l'occasion de ce litige, la Cour a défini la notion d'« encadrement » et ainsi indiqué que des fonctions d'encadrement impliquent pour l'agent d'évaluer ses collaborateurs, procéder à la définition et à l'organisation de leur mission, ou exercer un contrôle de leur travail.

Or en l'espèce, les fonctions de l'agent consistaient essentiellement dans des tâches de gestion, d'information et de mise en œuvre des procédures internes élaborées par la direction des ressources humaines, en tant que relais de proximité de cette direction pour le domaine où il travaillait, sans que l'intéressé n'exerce de fonction d'encadrement des agents du domaine ou que son poste comporte de telles fonctions. En l'occurrence, ces fonctions étaient assurées par le responsable de domaine.

En outre, les juges d'appel ont précisé que le fait que la responsabilité civile ou pénale de l'agent soit susceptible d'être engagée dans le cadre de ses fonctions ne caractérise pas des fonctions d'encadrement. De même, ce n'est pas parce que l'agent maîtrise de nombreux logiciels, exerce avec rigueur et professionnalisme ses fonctions ou encore que l'intitulé de ses fonctions fasse apparaître le mot «responsable des RH», qu'il exerce des fonctions d'encadrement.

Ainsi, la CAA de Toulouse a confirmé la décision de la commune lui refusant le bénéfice de la NBI. Au delà de l'espèce, elle a ainsi précisé les conditions de mise en œuvre de la NBI :

- la condition tenant aux fonctions d'encadrement d'un service administratif exercées par l'agent et celle tenant à la technicité requise doivent toutes les deux être remplies ;
- l'exercice de la fonction d'encadrement implique l'évaluation des collaborateurs, la définition et l'organisation de leurs missions ou le contrôle de leur travail. De simples tâches de gestion, d'information et de mise en œuvre de procédures internes ne constituent pas des tâches d'encadrement.

Références [CAA de Toulouse, 30 décembre 2022, req. n°20TL21545.](#)