
Contenu

ARTICLE 1 Travailler oui... mais pour pouvoir aussi se réaliser en dehors	2
Le travail, une valeur forte, assez stable depuis 30 ans	2
Le sens du travail.....	3
Les attentes à l'égard du travail	4
Profiter de l'après-travail	5
ARTICLE 2 Retraites : bras de fer entre le gouvernement et les employeurs territoriaux	6
Quelle modalité de compensation ?	6
Regarder au-delà de la CNRACL.....	7
« Une caisse unique pour les collectivités » ?	7
ARTICLE 2bis Retraites et parité : une convergence des luttes	8
Une mobilisation le 8 mars	8
Temps partiels subis et carrières hachées	8
Améliorer les futures pensions	9
ARTICLE 3 Vers la création d'un fonds de prévention de l'usure professionnelle des agents territoriaux	10
Aboutir à l'été.....	10
FIPHFP ou FNP ?	10
Distinct du « fonds santé »	11
La qualité de vie au travail aussi	11
ARTICLE 3 BIS Les collectivités pourraient-elles mettre en place un treizième mois ?.....	12
ARTICLE 4 26% des jeunes vivent sous le seuil de pauvreté selon une étude	13
Un taux de pauvreté plus élevé chez les jeunes n'habitant plus chez leurs parents	13
ARTICLE 5 Informations :	14
Opération transparence pour les notes de frais des agents publics et des élus locaux	14

ARTICLE 1 Travailler oui... mais pour pouvoir aussi se réaliser en dehors

The conversation Publié: 16 février 2023 (P. BRECHON professeur en science politique)

Travailler oui mais pas tout le temps! D'autres aspects de la vie que le travail sont considérés comme très importants en France, tout particulièrement la famille et les amis.

Dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, on a beaucoup dit que les Français, après un tel événement, souhaitaient avant tout retrouver du bon temps et perdaient quelque peu le sens du travail, longtemps considéré comme un élément important de l'identité individuelle.

Et des petites phrases de certaines ministres et du président lui-même laissent entendre que les Français, qui ne veulent pas travailler jusqu'à 64 ans, seraient fainéants et manqueraient de civisme. Par ailleurs des sociologues insistent sur la dégradation des conditions de travail, qui serait devenu pour beaucoup insoutenable et insupportable.

Comment le sens du travail a-t-il donc évolué sur le long terme ? L'enquête sur les valeurs des Européens, renouvelée tous les neuf ans, permet de s'en faire une idée assez précise.

LE TRAVAIL, UNE VALEUR FORTE, ASSEZ STABLE DEPUIS 30 ANS

Tout d'abord, regardons pour 2017-2018 quels sont les domaines de la vie jugés très importants dans un certain nombre de pays européens (tableau 1). La famille est plébiscitée partout mais le travail arrive presque toujours en seconde position, suivi par les amis et relations, puis les loisirs. Entre ces trois derniers domaines, les différences de valorisation sont assez fortes selon les pays. La France fait partie des sociétés qui jugent le plus souvent que le travail est très important dans leur vie, après l'Italie, la Slovaquie, la Bulgarie, la Roumanie et la Norvège.

En %	Ita- lie	Fran- ce	Nor- vège	Alle- ma- gne	Gde Bre- tagne	Slo- va- quie	Po- lo- gne	Bul- ga- rie	Rou- ma- nie	Eu- rope
Famille	90	87	93	87	91	91	94	88	91	86
Travail	74	62	63	44	45	67	60	63	64	56
Amis, relations	42	53	62	47	55	53	40	48	38	46
Loisirs	37	35	52	40	48	50	42	37	48	41
Religion	25	13	12	12	15	29	39	22	48	19
Politique	13	11	14	14	13	11	8	11	11	11

Tableau 1. Les domaines de la vie jugés très importants (EVS Europe, 2017-2018). P. Bréchon, Fourni par l'auteur

L'évolution dans le temps est peu marquée : 61 % des Français jugeaient le travail très important en 1990, 69 % en 1999, 68 % en 2008, et donc 62 % en 2018. Au contraire de la France, l'Allemagne et la Grande-Bretagne sont au bas de l'échelle du travail. Dans le même temps, la France valorise aussi beaucoup les amis et relations, ainsi que les loisirs. Il semble donc n'y avoir nulle dérive du sens du travail depuis une quarantaine d'années. Simplement, d'autres aspects de la vie sont considérés aussi comme très importants, tout particulièrement la famille et les amis.

Le sentiment de bonheur et de réussite de sa vie repose sur la complémentarité de la satisfaction dans ces domaines jugés fondamentaux.

LE SENS DU TRAVAIL

Considérons une question plus précise sur le sens du travail (tableau 2). En 2017-2018, 72 % sont tout à fait d'accord avec l'affirmation : « Pour développer pleinement ses capacités, il faut avoir un travail », 70 % sont aussi tout à fait d'accord pour dire que « travailler est un devoir vis-à-vis de la société ». Les trois autres affirmations, « Les gens qui ne travaillent pas deviennent paresseux », « C'est humiliant de recevoir de l'argent sans avoir à travailler pour ça », « Le travail devrait toujours passer en premier, même si cela veut dire moins de temps libre » sont moins plébiscitées. Il n'y a d'ailleurs que 38 % des Français qui disent que le travail devrait toujours passer en premier même si cela veut dire moins de temps libre alors que 44 % ne sont pas d'accord.

On voit bien que les Français valorisent beaucoup le travail, mais ne veulent pas consacrer toutes leurs énergies à leur vie professionnelle.

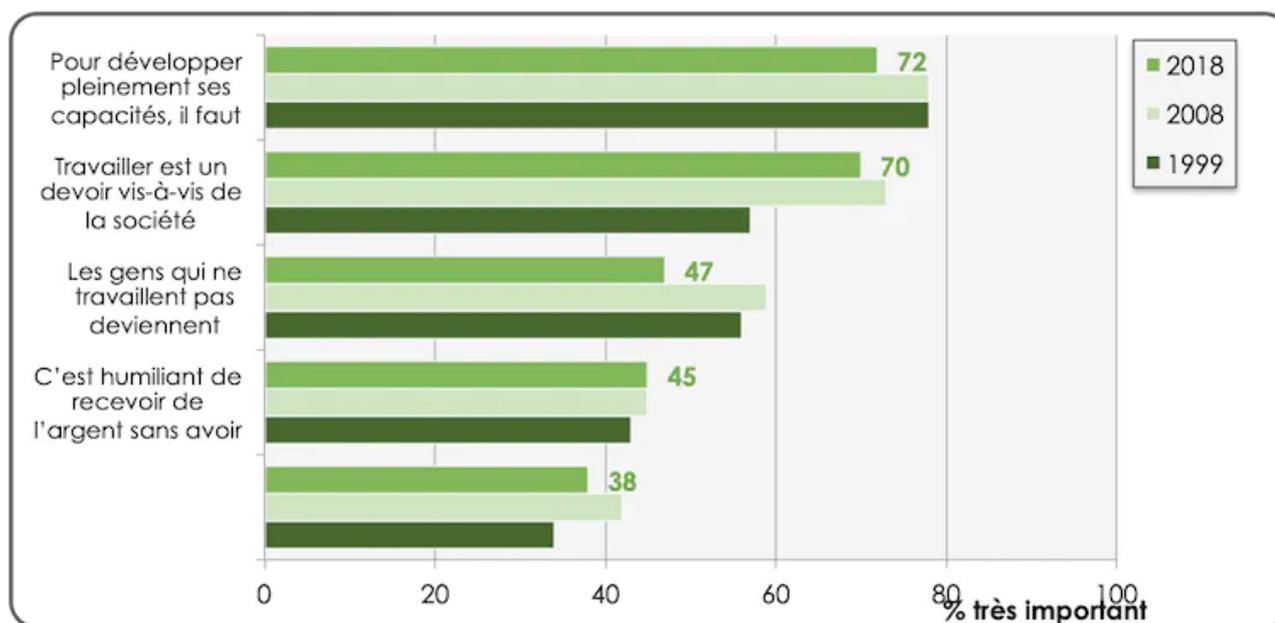


Tableau 2. Le sens du travail. Évolutions de 1999 à 2018 (EVS France, 2018). P. Bréchon, Fourni par l'auteur

Ces cinq questions, très liées entre elles, peuvent former une échelle du sens du travail. On observe que, quelle que soit la vague de l'enquête, celui-ci est plus valorisé à l'est de l'Europe et dans l'Europe du Sud que dans les pays nordiques et en Europe de l'Ouest.

Par contre les amis et les loisirs sont jugés plus importants dans les pays nordiques et en partie à l'ouest qu'à l'est. Il semble bien qu'à partir d'un certain niveau de développement, on se focalise moins sur la nécessité du travail et on est plus avide de sociabilité et de loisirs. Le même phénomène s'observe lorsqu'on regarde la position sociale des individus (en fonction de leur profession, de leur revenu et de leur diplôme) : les catégories au bas de l'échelle sociale valorisent davantage le travail que les personnes favorisées, alors que ces dernières donnent plus d'importance que les défavorisés aux amis et relations.

LES ATTENTES A L'EGARD DU TRAVAIL

Abordons à présent les attentes à l'égard du travail. Selon les Français, leur travail doit à la fois leur permettre de se réaliser mais aussi leur fournir de bonnes conditions matérielles de travail (tableau 3). Un bon travail doit être épanouissant et valorisant, on veut avoir des responsabilités et de l'initiative. Mais les conditions matérielles sont aussi importantes et, en premier lieu, le niveau du salaire. Alors que les horaires et les vacances sont beaucoup plus secondaires.

En %	2018
C'est un travail qui donne l'impression de réussir quelque chose	78
On gagne bien sa vie	72
On a des responsabilités	61
On a de l'initiative	55
L'horaire est satisfaisant	46
Il y a de bonnes vacances	30

Tableau 3. Les caractéristiques les plus importantes d'un travail (EVS France, 2018). Pourcentage de personnes citant cet aspect du travail. P. Bréchon, Fourni par l'auteur

Si le travail reste toujours un élément très important de l'identité individuelle jusqu'en 2018, se pourrait-il que la pandémie de Covid-19 ait généré, après les peurs de la maladie et de la mort, une soif de profiter de la vie et une modification importante de la hiérarchisation des valeurs ?

Cela ne semble pas être le cas si on prend en compte la récente enquête de l'institut de sondages Kantar Public pour l'Institut Montaigne, réalisée en septembre 2022, sur 5001 actifs (enquête web auto-administrée en ligne), dont les résultats viennent d'être publiés.

Premier élément à souligner : 77 % des Français se disent satisfaits de leur travail, un chiffre qui, selon toutes les enquêtes, a peu bougé ces dernières années. Les écarts selon le statut des actifs ne sont pas énormes :

la satisfaction est en moyenne de 7,6/10 chez les indépendants contre 6,7/10 chez les salariés. Elle est plus élevée chez les chefs d'entreprise, les indépendants et les professions libérales alors qu'elle est plus basse chez les ouvriers de l'industrie et les employés de commerce, ce qui est aisément compréhensible par les possibilités différentes de réalisation de soi qu'offrent les emplois.

PROFITER DE L'APRES-TRAVAIL

Les insatisfactions les plus citées concernent le niveau de rémunération, l'absence de possibilités d'évolution dans sa profession et le manque de reconnaissance de l'entreprise. Il existe aussi un fort désir de mobilité professionnelle, soit dans la même entreprise, soit dans une autre, voire en devenant indépendant. Ce qui montre des insatisfactions mais aussi que les aspirations au travail restent nombreuses, avec des souhaits d'amélioration de sa situation et de nouvelles expériences. Le travail est donc toujours très structurant pour l'identité individuelle, ce qui fait que le chômage est très mal vécu.

82 % des actifs à plein temps se disent satisfaits de la durée de leur travail, qu'ils estiment à 39,8 heures par semaine. Par contre, 60 % estiment que leur charge de travail s'est alourdie depuis cinq ans mais seulement 24 % la jugent excessive. Autrement dit, une majorité de travailleurs semblent finalement, malgré leur sentiment de manque de temps, assez bien combiner leur vie professionnelle et leur vie privée.

Depuis l'irruption du Covid-19, la principale modification dans l'organisation du travail est le développement fulgurant du télétravail : en 2017, seulement 3 % des actifs le pratiquaient un jour par semaine, alors que c'est aujourd'hui le cas d'un tiers d'entre eux. Ceux-ci semblent plutôt satisfaits de cette possibilité qui leur est offerte de travailler depuis leur domicile ; cela permettrait un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, même si cela freine les relations sociales entre collègues.

Il n'y a donc aujourd'hui aucune démission des actifs par rapport à leur travail. Mais, ceux-ci veulent aussi pouvoir profiter de l'après-travail, pendant leur vie active et pendant leur retraite. Ils sont donc très opposés à l'allongement de l'âge de départ à la retraite prévue dans la loi en cours de débat.

Au fond, la valorisation forte du travail s'est largement maintenue depuis des décennies mais la montée des valeurs d'individualisation et d'autonomie dans la gestion de sa vie a développé les exigences à l'égard de l'emploi. Le travail doit être non seulement un gagne-pain mais permettre son épanouissement personnel. Il doit aussi être compatible avec une vie familiale, sociale et des loisirs eux-mêmes épanouissants.

ARTICLE 2 Retraites : bras de fer entre le gouvernement et les employeurs territoriaux

Publié le 14/02/2023 • Par La Gazette



Trois ministres ont reçu la Coordination des employeurs territoriaux, le 13 février, pour entendre leurs revendications après l'annonce surprise d'une hausse de leur taux de cotisation retraite dans le cadre de la réforme en cours. Une hausse que le gouvernement maintient, malgré leur opposition. Pour les associations d'élus, d'autres solutions pourraient être trouvées si l'on abordait la situation au-delà de la seule CNRACL. Mais pour le gouvernement, il y a urgence à adopter la réforme.

Depuis qu'ils ont découvert dans le projet de réforme des retraites que leur cotisation à la CNRACL augmenterait d'un point dès 2024, les employeurs territoriaux maintiennent la pression sur le gouvernement pour que celui-ci renonce à cette décision.

Une pression que ce dernier n'a pas totalement réussi à faire baisser par la tenue d'une réunion, le 13 février, avec Stanislas Guerini, Gabriel Attal et Dominique Faure, respectivement ministres de la transformation et de la fonction publiques, des comptes publics et des collectivités territoriales. En effet, dans un communiqué diffusé dès le lendemain matin, ce mardi 14 février, « les employeurs territoriaux réaffirment leur opposition à une hausse de cotisation et appellent le gouvernement à plus de cohérence ».

Annoncée à la Coordination par la Première ministre le 25 janvier, cette réunion a été l'occasion pour ces derniers de « réitérer leur désapprobation sur la méthode » qui a consisté à annoncer cette hausse de cotisation « sans concertation préalable ». « Ils ont admis cette erreur de communication », rapporte Philippe Laurent, porte-parole de la Coordination.

QUELLE MODALITE DE COMPENSATION ?

Par ailleurs, comme Elisabeth Borne les en avait assuré dans son courrier du 25 janvier, les trois ministres ont répété que cette augmentation serait intégralement compensée. « Nous travaillons actuellement à la forme que prendra cette compensation », précise-t-on dans l'entourage de Stanislas Guerini. Un travail qui associe la Coordination: « On nous demande même ce que nous voulons », se félicite Philippe Laurent, tout en modérant : « Cela va être compliqué, car il faudra que cela soit employeur par employeur ».

Mais si les employeurs territoriaux restent si mobilisés, c'est qu'ils demandent que soit réalisée, de manière préalable, « une remise à plat globale de la situation des régimes de retraites des agents territoriaux ». En effet, ces derniers peuvent cotiser à la CNRACL, au Rafp, ou encore à la Caisse nationale d'assurance

vieillesse (Cnav) et à l'Ircantec. « Or, il n'existe nulle part d'analyse consolidée de l'ensemble », pointe Philippe Laurent.

REGARDER AU-DELA DE LA CNRACL

Or, rapporte le communiqué de la Coordination, « le gouvernement n'a contesté aucun des constats dressés par les représentants des collectivités locales » et « qui appellent à une approche globale ». Premier constat : la compensation démographique que la CNRACL doit payer aux autres régimes lui coûte encore en 2022 près de 800 M€, alors que la hausse annoncée de cotisation employeurs ne rapporterait « que » 460 M€ par an.

Deuxième constat, « les entrants dans la fonction publique territoriale sont désormais pour moitié des contractuels », pointe la Coordination. « Si cela continue ainsi, la CNRACL va continuer à perdre des cotisants alors que l'Ircantec en profitera », ajoute Philippe Laurent. A l'inverse – et c'est le troisième constat de la Coordination -, si la réforme annoncée des parcours et carrières et agents publics élargit l'assiette de cotisations aux primes des fonctionnaires, « c'est au contraire la CNRACL qui verra ses recettes augmenter ».

« UNE CAISSE UNIQUE POUR LES COLLECTIVITES » ?

Pour le représentant des élus territoriaux, la solution serait, « pourquoi pas », dans « une caisse unique pour les collectivités ». Ce qui reprend l'esprit qui présidait au précédent projet gouvernemental de réforme des retraites, qui voulait instaurer un système universel.

Un projet qui pourrait réapparaître à l'avenir, puisque parmi les amendements approuvés depuis lundi 6 février à l'Assemblée nationale, figure celui déposé par Marc Ferracci, député Renaissance des Français établis hors de France, prévoyant que, dans l'année suivant l'adoption de la réforme actuelle, un rapport soit remis au Parlement « sur la possibilité, les conditions et le calendrier de mise en œuvre d'un système universel de retraite faisant converger les différents régimes ».

Mais dans l'entourage de Stanislas Guerini, on défend déjà la présente réforme : « Cette volonté des employeurs territoriaux de lier différents sujets ne répond absolument pas à l'urgence de répondre à l'érosion démographique, commente une conseillère du ministre. Cette question démographique est au cœur de la réforme, de sa justification et de la nécessité de la faire pour l'été ».

ARTICLE 2bis Retraites et parité : une convergence des luttes

Publié le 15/02/2023 • Par La gazette



L'intersyndicale de la fonction publique s'opposant à la réforme des retraites appelle à plusieurs mouvements, dont un prévu le 8 mars, à l'occasion de la journée pour les droits des femmes. Mais pour la FA-FP, il ne fallait pas attendre cette date : dès cette semaine de première lecture du projet de loi par l'Assemblée nationale et A la veille d'une réunion sur l'égalité professionnelle, elle a adressé une lettre ouverte au ministre de la fonction publique.

Alors que les débats à l'Assemblée nationale sur le texte portant la réforme des retraites se poursuivent, les syndicats continuent de mobiliser les opposants à ce projet, notamment dans le secteur public. Dans un communiqué publié le 15 février, l'intersyndicale « fonction publique » appelle les agents à amplifier le mouvement à l'occasion de la journée d'actions interprofessionnelles du jeudi 16 février.

Ceci en attendant celle du 7 mars, qui, selon les annonces de l'intersyndicale, devrait « mettre la France à l'arrêt dans tous les secteurs », « si, malgré tout, le gouvernement et les parlementaires restaient sourds à la contestation ».

UNE MOBILISATION LE 8 MARS

L'intersyndicale des organisations de la fonction publique annonce aussi une mobilisation spécifique aux questions d'inégalités de genre le 8 mars, à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes. Selon ces syndicats, « les inégalités entre les hommes et les femmes, qui persistent de manière alarmante dans la fonction publique, sont encore renforcées au moment de la retraite ». De fait, ils dénoncent « l'injustice sociale majeure de cette réforme envers les femmes ».

Si le front syndical est uni sur ce sujet comme sur de nombreux autres liés à la réforme des retraites, « chacun garde aussi son autonomie dans ses combats », explique Pascal Kessler, président de la Fédération autonome – Fonction publique (FA-FP).

Ce dernier n'a ainsi pas voulu attendre le 8 mars pour aborder publiquement les effets potentiels de ce projet sur les femmes, qu'ils jugent négatifs. Le 13 février, cette organisation a en effet adressé une lettre ouverte à Stanislas Guerini, ministre de la Transformation et de la fonction publiques, assurant que « cette réforme va venir creuser un peu plus les inégalités entre les femmes et les hommes ».

TEMPS PARTIELS SUBIS ET CARRIERES HACHEES

La fonction publique, dont 63 % des agents sont des femmes, est particulièrement concernée par le sujet. « Et particulièrement le versant territorial, pointe Pascal Kessler, où le personnel féminin connaît souvent des temps partiels subis et des carrières hachées, comme dans les cas des Atsem ou encore des agentes d'entretien (aujourd'hui appelées agentes techniques) ».

Selon lui, « on parle beaucoup des femmes dans la catégorie A+, du plafond de verre, mais la majorité des agents – et agentes – sont de catégorie C, là où il y a le plus à faire ». Pour la FA-FP, il faudrait que les congés maternités, comme les congés parentaux, « correspondent à des trimestres cotisés et validés » et qu'il « en soit de même pour les temps partiels imposés, la sur-cotisation étant à la charge de l'employeur ».

Le président de la FA-FP assure ne pas vouloir faire la sécession de l'intersyndicale. « Ce qui nous a décidé à agir dès maintenant est que le ministre nous invitait, le 14 février, à un groupe de travail sur l'égalité professionnelle, explique Pascal Kessler. Bien sûr, il faut travailler sur le sujet, mais le projet de réforme des retraites va à l'encontre de celle-ci ». Raison pour laquelle la FA-FP n'a pas souhaité participer à ce groupe de travail du 14 février, est-il expliqué dans la lettre ouverte.

AMELIORER LES FUTURES PENSIONS

S'appuyant sur des données de la Drees et sur l'étude d'impact accompagnant le projet de loi, la FA-FP pointe qu'avec « la réforme, l'âge moyen de départ, hors départs anticipés, augmenteraient pour tous, mais l'écart hommes-femmes se réduirait au détriment » de ces dernières.

Pire, ajoutent les auteurs de la lettre ouverte, « en tenant compte des départs anticipés, les femmes devront travailler 7 mois (et jusqu'à 9 mois pour la génération de 1972) de plus, contre 5 mois pour les hommes ».

C'est effectivement la projection établie dans l'étude d'impact de la réforme, où est admise « une hausse moyenne (de l'âge de départ) plus marquée pour les femmes ».

Mais cette différence permettrait cependant à ces dernières de cotiser plus longtemps pour leur future retraite, argumentent plus loin les auteurs de l'étude : « Du fait d'une plus grande prolongation d'activité des femmes, les gains en pension seront plus élevés que pour les hommes ».

Références

- [Lettre ouverte de la FA-FP à Stanislas Guerini \(13 février 2023\)](#)
- [Communiqué de l'intersyndicale fonction publique \(15 février 2023\)](#)

ARTICLE 3 Vers la création d'un fonds de prévention de l'usure professionnelle des agents territoriaux

Publié le 17/02/2023 • Par La Gazette



Lors d'une réunion avec les employeurs territoriaux, Stanislas Guerini et Dominique Faure ont émis un avis favorable à la proposition de ceux-ci de créer un fonds de prévention de l'usure professionnelle, de maintien dans l'emploi et de réduction des risques pour les agents territoriaux. Une mission va être lancée pour en déterminer les contours et le montant. Reste aussi à définir qui « aura la main » sur ce fonds...

Avec l'allongement des carrières prévu par la réforme des retraites, la prévention de l'usure professionnelle devient un enjeu plus aigu que jamais, notamment dans la fonction publique territoriale. Nombre de députés s'en sont fait l'écho dans des amendements déposés sur le Projet de loi de finances rectificative pour la sécurité sociale (LFRSS) débattu en première lecture, jusqu'au soir du 17 février, à l'Assemblée nationale.

ABOUTIR A L'ETE

Or dans le projet de réforme des retraites présenté par Elisabeth Borne le 10 janvier, il était simplement prévu que des travaux seraient engagés avec les associations d'élus pour créer, dans la territoriale, « de nouveaux instruments collectifs de maintien dans l'emploi, de prévention de l'usure professionnelle et de réduction des risques ». Depuis, la Coordination des employeurs territoriaux a proposé la création d'un fonds spécifique, proposition qui vient de recevoir un avis favorable du gouvernement.

En effet, lors d'une réunion organisée le 17 février, Stanislas Guerini et Dominique Faure, respectivement ministres de la Fonction publique et des Collectivités territoriales, « ont souscrit au fait que le sujet était intéressant à travailler conjointement », explique-t-on dans l'entourage du premier. Une mission va être confiée en ce sens, dans les prochaines semaines, à des personnalités qualifiées. Objectif : déterminer le périmètre du fonds, quelles actions il permettra de financer, au bénéfice de quels professionnels, avec quel fonctionnement, etc. La mission devra aboutir à l'été, sur des propositions concrètes.

FIPHFP OU FNP ?

« Nous voudrions que ce fonds soit confié au FIPHFP », expliquait en amont de cette réunion Philippe Laurent, maire de Sceaux et porte-parole de la Coordination des employeurs territoriaux. Son argument : « Les employeurs territoriaux sont parties prenantes de la gouvernance du FIPHFP ». Mais selon ses

conseillers, Stanislas Guerini ne s'est pas montré favorable à cette hypothèse, les sujets du handicap et de la prévention de l'usure professionnelle étant, selon lui, bien distincts.

Un renforcement du Fonds national de prévention (FNP) de la CNRACL est une autre option sur la table. Même si Philippe Laurent estime que « cela n'est pas la même chose » qu'avec le FIPHFP, les employeurs territoriaux ont aussi un droit de regard sur celui-ci, puisqu'ils sont représentés au conseil d'administration de la CNRACL.

Cette option conviendrait bien à Richard Tourisseau, dont la Caisse supporte financièrement les départs en inaptitude des agents trop « usés » : « Si l'Etat estime que nous n'en faisons pas assez sur la prévention, commente-t-il, qu'il nous autorise à mobiliser davantage de moyens pour cet objectif, à l'occasion de la révision de la Convention d'objectifs de gestion avec la Caisse des dépôts ». Une révision qui doit intervenir fin 2023. Or, pour le ministère, c'est effectivement « une piste, car le FNP est un outil sous-utilisé pour l'instant », assure-t-on auprès de Stanislas Guerini.

DISTINCT DU « FONDS SANTE »

Ce futur fonds pour la prévention de l'usure professionnelle et le maintien dans l'emploi est distinct du « fonds santé » spécifique aux établissements de santé et médico-sociaux prévu dans le cadre de la réforme des retraites.

Porté par l'Assurance-Maladie, il est inscrit, lui, dans le PLFRSS 2023 en cours de discussion au Parlement. Mandatés spécialement, Rodolphe Soulié, coordinateur du département RH et relations sociales du CHRU de Strasbourg, et Sophie Lebre, inspectrice des affaires sociales, sont en train d'étudier ce que seront son périmètre et son fonctionnement. Dans le PLFRSS, 100 000 €/an sont provisionnés pour ce fonds.

LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL AUSSI

La réunion du 17 février a enfin été l'occasion pour Stanislas Guerini, de présenter à la Coordination des employeurs territoriaux les objets des travaux qui s'ouvrent en mars – auxquels ils seront associés – sur l'attractivité de la fonction publique. Deux volets doivent être étudiés.

Le premier concerne l'accès (concours, apprentissage...), les parcours (mobilité professionnelle,...) et la rémunération, notamment en début de carrière. Le second volet est la qualité de vie au travail, sur laquelle un programme d'amélioration continue baptisé « Fonction publique plus » est lancé.

Sur tous ces sujets, des groupes de travail vont être lancés, associant toutes les parties prenantes, dont les organisations syndicales et les employeurs territoriaux.

ARTICLE 3 BIS Les collectivités pourraient-elles mettre en place un treizième mois ?

Publié le 14/02/2023 • Par La Gazette

Réponse du ministère de la Transition écologique et cohésion des territoires : Dans la fonction publique territoriale, les « primes de fin d'année » ou « de treizième mois » constituent des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération au sens de l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique (CGFP).

Cet article dispose que, par dérogation au principe de parité défini à l'article L. 714-4 du CGFP, les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont mis en place avant le 28 janvier 1984 sont maintenus au profit de leurs agents publics lorsque ces avantages sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement.

Ces avantages peuvent par ailleurs être maintenus, à titre individuel, lors de l'affectation d'un agent d'une collectivité territoriale vers un établissement public qui lui est rattaché, par délibération de l'organe délibérant de cet établissement, ou d'un établissement public vers sa collectivité territoriale de rattachement, par délibération de l'assemblée délibérante de cette dernière.

Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de rémunération constituent ainsi un élément dérogatoire de la rémunération de certains agents territoriaux dont le champ a été strictement défini par le législateur.

Compte tenu de leur caractère dérogatoire, le gouvernement n'envisage pas d'ouvrir de nouveau la possibilité pour les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics d'instituer par délibération ces avantages.

Chaque collectivité ou établissement est néanmoins d'ores et déjà libre de prendre en compte un montant équivalent aux avantages collectivement acquis au titre du régime indemnitaire servi à leurs agents. Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) offre dès à présent aux employeurs territoriaux une certaine souplesse pour y procéder compte tenu d'une part, de sa structuration en deux parts modulables (l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel) et d'autre part, de ses plafonds globaux élevés définis pour les différents corps de la fonction publique de l'État équivalents aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Plus généralement, la question de l'attractivité des métiers de la fonction publique s'inscrira dans le projet de refonte des parcours, des carrières et rémunérations annoncée par le ministre de la transformation et de la fonction publiques. Engagés dès 2023, les travaux menés dans ce cadre permettront d'envisager les évolutions qui s'appliqueront à l'ensemble de la fonction publique.

Références [Question écrite de Didier Lemaire, n°2964, JO de l'Assemblée nationale du 24 janvier.](#)

ARTICLE 4 26% des jeunes vivent sous le seuil de pauvreté selon une étude

Publié le 17/02/2023 • Par [La Gazette](#) •



La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) vient de publier une étude sur la pauvreté des jeunes de 18 à 24 ans. Les auteurs tentent de "cerner les caractéristiques des populations juvéniles les plus vulnérables et d'éclairer ainsi l'élaboration des stratégies de lutte contre la pauvreté". Tour d'horizon des principaux enseignements.

En France, 1 400 000 jeunes de 18-24 ans (soit 26%) vivent sous le seuil de pauvreté selon les données de 2014 récoltées par la Drees et l'Insee. Pour montrer les différentes raisons qui poussent les jeunes dans la pauvreté, la Drees vient de publier un rapport sur le sujet. En complément d'une approche monétaire, l'étude s'intéresse à deux autres dimensions : une approche en conditions de vie, c'est-à-dire les privations sociales et matérielles, et une approche subjective, qui consiste à recueillir directement la parole des jeunes sur leur situation financière.

UN TAUX DE PAUVRETE PLUS ELEVE CHEZ LES JEUNES N'HABITANT PLUS CHEZ LEURS PARENTS

Dans ce rapport de 52 pages, on apprend que le taux de pauvreté des jeunes qui disposent d'un logement autonome est deux fois plus élevé (34%) que les jeunes habitant chez leur parent (18%). Le taux de pauvreté monte à pour les étudiants ne vivant pas chez les parents et 55% si ils sont sortis d'études et sans emploi.

Cependant, vivre chez ses parents n'est pas totalement protecteur. En effet, l'étude nous précise des qu'une partie des jeunes n'arrive pas à quitter le domicile familial en raison des ressources trop faible pour prendre un logement. Le taux de pauvreté des jeunes sortis d'étude et sans emploi atteint environ 31%. Il existe deux autres critères aggravant les difficultés financières des jeunes : vivre en famille nombreuse ou vivre dans le ménage d'un parent séparé. Vivre en logement collectif est souvent un signe de fragilité plus fort qu'en ménage ordinaire. Le taux de pauvreté des jeunes est respectivement de 56% et 23% pour ces deux modes de vie.

Mais la pauvreté n'est pas uniquement monétaire. L'étude estime que « quatre jeunes sur dix se trouvent dans au moins une situation de pauvreté monétaire et/ou de pauvreté en conditions de vie. Un jeune sur dix cumule les deux formes de pauvreté ». 39 % des jeunes sans emploi et sortis d'études sont pauvres en conditions de vie (56 % parmi les jeunes ne vivant pas chez leur parent est sans emploi) et 43 % déclarent directement avoir des problèmes financiers (47 % parmi les jeunes ne vivant pas chez leur parent et sans emploi). Des informations précieuses pour les collectivités pour améliorer leurs politiques de lutte contre la pauvreté.

Références [Lire l'étude de la Drees](#)

ARTICLE 5 Informations :

OPERATION TRANSPARENCE POUR LES NOTES DE FRAIS DES AGENTS PUBLICS ET DES ELUS LOCAUX

Publié le 15/02/2023 • Par La Gazette



Dans une décision du 8 février, le Conseil d'État considère que les notes de frais des agents publics et des élus locaux sont des documents communicables. A une condition près, toutefois.

Clap de fin pour Anne Hidalgo qui souhaitait garder secrètes ses notes de frais. Désireux d'écrire un article sur les dépenses engagées par la maire de Paris pour remporter les Jeux olympiques de 2024, un journaliste néerlandais avait demandé en 2018 à la ville lumière la communication des notes de frais et des reçus des déplacements, des notes de frais de restauration ainsi que des reçus des autres frais de représentations engagés par la maire de Paris ainsi que par les membres de son cabinet au titre de l'année 2017.

Document administratif

A la suite du refus implicite de la ville de Paris qui lui a été opposé, le journaliste avait alors saisi la Commission d'accès aux documents administratifs qui, par un avis en date du 12 juillet 2018, avait déclaré sans objet la demande de communication des reçus de frais de représentation des membres du cabinet et émis un avis favorable à la communication des autres documents demandés, mais la commune a maintenu son refus de communiquer les documents demandés dans leur intégralité.

Ne voulant pas s'avouer vaincu, le journaliste a alors saisi le juge administratif. Saisi en cassation de ce contentieux, le Conseil d'Etat a, dans une décision du 8 février, donné raison au journaliste requérant.

Pour le juge, la qualité de « documents administratifs communicables à toute personne qui en fait la demande dans les conditions et sous les réserves prévues par le code des relations entre le public et l'administration » donnée aux notes de frais et reçus de déplacements ainsi qu'aux notes de frais de restauration et reçus de frais de représentation d'élus locaux ou d'agents publics est une évidence.

Le juge écarte même, sur le fondement de ces dispositions, la mise en cause de la vie privée des personnes concernées par la communication de ces notes et reçus de frais engagés qui « ont trait à l'activité d'un élu local dans le cadre de son mandat et des membres de son cabinet dans le cadre de leurs fonctions ». Et ce, précise le Conseil d'Etat, même s'il est fait mention de l'identité et des fonctions des personnes invitées.

Toutefois, la communication de tels documents est soumise à une condition : il appartient, en effet, à l'autorité administrative d'apprécier au cas par cas, « à la date à laquelle elle se prononce sur une demande de communication, si, eu égard à certaines circonstances particulières tenant au contexte de l'évènement auquel un document se rapporte, la communication de ces dernières informations ou celle du motif de la dépense serait de nature, par exception, à porter atteinte aux secrets et intérêts protégés par la loi », justifiant alors leur occultation.

Références [CE, 8 février 2023, req. n°452521.](#)