



Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale

Lettre mensuelle d'information de la fédération autonome de la fonction publique territoriale
N° 35 Jan - Fév 2017

Emploi des seniors : la retraite à 62 ans a entraîné une hausse de l'activité mais aussi du chômage

La réforme de 2010, qui a permis de reculer l'âge de départ à la retraite à 62 ans, s'est traduite par une hausse de l'emploi des seniors mais également l'accroissement de leur risque d'être au chômage. C'est ce que conclut l'Insee dans une étude, publiée jeudi dernier, sur les conséquences de la réforme des retraites mise en place en 2010.

A court terme, la réforme a eu surtout comme « effet dominant » de « figer les situations atteintes à l'approche de la soixantaine », expliquent les auteurs de l'étude. « Le surcroît d'activité induit par la réforme se traduit majoritairement par un accroissement de l'emploi mais également du chômage, voire de l'inactivité (hors retraites) », selon l'Insee. C'est surtout par l'allongement de la durée d'emploi des personnes encore en emploi entre 58 ans et 60 ans que la réforme aurait permis d'accroître l'emploi global. Pour résumer, dans l'attente de leur retraite, les personnes qui avaient un emploi ont finalement conservé leur travail alors que les chômeurs, eux, sont restés chômeurs.

Après 60 ans et jusqu'à leur âge d'ouverture des droits à retraite, les hommes voient leur probabilité d'être à la retraite diminuer de 27 points (de 57 % à 30 %). Pour les femmes, elle baisse de 22 points (de 40 % à 18 %).

Entre les premières générations concernées par la réforme de 2010 et celles immédiatement antérieures, le taux d'activité à 60 ans a ainsi augmenté de

24 points pour les hommes et de 22 points pour les femmes. L'élévation du taux d'activité à 60 ans s'est traduite surtout par un accroissement de l'emploi.

« Pour la même catégorie de personnes, la probabilité d'occuper un emploi a progressé de 17 points pour les hommes et de 16 points pour les femmes, dont respectivement 3 et 7 points sous forme d'emploi à temps partiel », observe l'Insee. Le taux d'emploi à taux plein a cru, quant à lui, de 14 points chez les hommes (de 24 % à 38 %) et de 9 points chez les femmes (de 23 % à 32 %).

Mais, dans le même temps, le chômage s'est également accru (de 7 points pour les hommes et de 6 points pour les femmes) tout comme l'inactivité hors retraite qui a légèrement augmenté pour les hommes (+ 3 points). « La réforme s'est traduite par une baisse des retours à l'emploi et s'est traduite par un risque plus important de rester au chômage : les personnes au chômage y restent plus longtemps, dans l'attente d'une liquidation plus tardive de leur retraite. Dans une moindre mesure, la probabilité (statistiquement significative) de rester inactif non retraité augmente », constatent les auteurs de l'étude.





LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ « DEVIENT UNE RÉALITÉ »

Le gouvernement a officiellement lancé, hier, à la Cité des métiers de La Villette à Paris, le compte personnel d'activité (CPA). Annoncé par François Hollande comme une réforme « majeure » du quinquennat, ce dispositif émanant de la loi Travail crée de « nouveaux droits » et permet de « nous rendre la maîtrise de nos parcours professionnels », a annoncé la ministre du Travail Myriam El Khomri.

Il a pour vocation d'accompagner tous les actifs dans la gestion de leur carrière dans une société « en mutation » où « la nécessité de changer souvent de métiers » va devenir la norme, a expliqué le Premier ministre, Bernard Cazeneuve. Le CPA vise ainsi à devenir « la première pierre d'un modèle de protection sociale du XXI^e siècle » en permettant de mieux anticiper les transitions subies ou choisies, de faire rebondir dans un nouvel emploi ou encore de créer une entreprise tout en conservant ses droits, à la formation notamment.

Ce compte d'activité regroupe deux dispositifs existants : le compte personnel de formation (CPF), qui recense les droits à la formation acquis par chaque actif en fonction de son activité professionnelle, et le compte de prévention de la pénibilité (C3P) qui permet de financer une formation, un passage à temps partiel ou bien un départ anticipé à la retraite mais ne concerne, pour l'heure, que les salariés du secteur privé exposés à des facteurs de risque de pénibilité. S'y ajoute le compte d'engagement citoyen (CEC) qui recense les activités de bénévolat ou de volontariat, permettant là aussi de bénéficier d'heures de formation.

Si les fonctionnaires et agents publics acquièrent des droits depuis le 1^{er} janvier 2017, ils ne pourront les utiliser sur le portail CPA qu'à partir de 2018. Dans la fonction publique, ce dispositif a deux « objectifs centraux », a rappelé Annick Girardin, ministre de la Fonction publique : « Organiser et accompagner les projets d'évolution professionnelle des agents publics mais aussi développer et soutenir davantage la mobilité » entre les trois versants de la fonction publique ou entre le public et le privé. « Les mobilités géographique et fonctionnelle permettant l'adaptation à de nouveaux postes » sont également au cœur du CPA.

Le dispositif permettra aussi d'obtenir des droits supplémentaires pour les catégories C sans qualification qui auront, par exemple, « une bonification pouvant les amener jusqu'à un plafond de 400 heures [contre 150 pour les actifs qualifiés, NDLR] leur permettant d'avoir accès à des formations qualifiantes ».

S'il n'y a pas de compte pénibilité dans la fonction publique, le « débat n'est pas terminé sur ce point », a estimé la ministre qui a mis en avant les « premiers pas » déjà engagés dans ce domaine avec la mise en place d'une « période de préparation au reclassement pour les fonctionnaires inaptes » ou la « simplification et l'amélioration d'accès au temps partiel thérapeutique ». Concernant le compte épargne-temps, le CPA est là aussi « amené à évoluer », selon Annick Girardin, qui considère qu'il pourrait « l'intégrer ».

A peine entré en vigueur, le CPA est toutefois déjà critiqué. Notamment dans un rapport de l'Institut Montaigne publié cette semaine et qui l'estime « massivement sous-financé » et trop complexe. Malgré « les tentations », « j'espère que nul ne s'aventurera à remettre en cause » cette « grande réforme de progrès », a prévenu Bernard Cazeneuve.



MAIRE info : Publié le 13 Janvier 2017

LA “MAIRIE NUMÉRIQUE”, UN PHARE DU FUTUR POUR LES TERRITOIRES ISOLÉS



Le numérique peut drainer une transformation politique locale apte à vivifier les territoires ruraux, qui représentent 10 % des communes françaises, avance un rapport conjoint de Google et du think tank Terra Nova.

Avec des “mairies numériques”, les territoires ruraux (10 % des communes françaises et 1 million d’habitants) ont encore de longs et beaux jours devant eux : c’est la conviction de l’entreprise Google et du think tank classé à gauche Terra Nova, qui signent un rapport conjoint, publié et présenté à la presse le 11 janvier. Un espoir est donc possible, à l’heure où les trois quarts des bâtiments que comptent ces territoires ont un débit inférieur à 2,5 Mbits/s, ce qui ne permet même pas le télétravail*.

“La digitalisation des services publics concerne également les services offerts par les mairies des territoires isolés”, estiment Google et Terra Nova. De plus, “les mairies ont un rôle majeur à jouer pour démocratiser les usages du numérique et les applications les plus utiles”. Pour John Billard, maire de la commune du Favril (Eure-et-Loir) et vice-

président de l’Association des maires ruraux de France (AMRF), présent à la conférence de presse sur le rapport, “le numérique permet de démultiplier l’exercice démocratique”.

De plus, en tant que maire, John Billard gère parfois sa commune à distance, grâce à un cloud.

“Avec mon conseil municipal, nous prenons aussi des décisions par mails, témoigne-t-il. Cette souplesse autorise à choisir des élus qui sont un peu plus dans le monde du travail qu’auparavant.



acteurs public : Publié le 11 Janvier 2017

IMPOSSIBILITÉ POUR UNE ADMINISTRATION D’ENGAGER DES POURSUITES APRÈS QU’ELLE AIT DÉCIDÉ DE NE PAS SANCTIONNER CERTAINS FAITS



Il découle du principe général du droit selon lequel une autorité administrative ne peut sanctionner deux fois la même personne à raison des mêmes faits qu’une autorité administrative qui a pris une première décision définitive à l’égard d’une personne qui faisait l’objet de poursuites à raison de certains faits, ne peut ensuite engager de nouvelles poursuites à raison des mêmes faits en vue d’infliger une sanction.

Le Conseil d’Etat rappelle dans une décision du 30 décembre dernier que cette règle s’applique tant lorsque l’autorité avait initialement infligé une sanction que lorsqu’elle avait décidé de ne pas en infliger une.

RÉFÉRENCES

CE, 30 décembre 2016, req. n° 395681

La Gazette : Publié le 16 Janvier 2017



LES EMPLOYEURS PUBLICS SERONT RAPPELÉS À L'ORDRE PAR CIRCULAIRE SUR LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

La ministre de la Fonction publique, Annick Girardin, publiera "fin janvier ou début février" une circulaire qui rappellera aux employeurs publics l'obligation légale de 1 607 heures de travail par an. En 2015, les agents du secteur public déclaraient une durée de travail inférieure de 10 % à celle de la sphère privée, selon le ministère du Travail.

Dans la fonction publique, la règle, c'est 35 heures. Les employeurs publics vont être rappelés à l'ordre sur le temps de travail effectif de leurs agents. Selon des informations obtenues par la rédaction d'Acteurs publics, la ministre de la Fonction publique, Annick Girardin, devrait publier, "fin janvier ou début février", une circulaire rappelant le principe d'une obligation légale de travail de 35 heures par semaine, soit 1 607 heures par an.

Toujours en cours de validation du côté de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), cette mesure réglementaire a "pour objet de rappeler et de clarifier les règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique", confie son entourage. Les dérogations, comme le travail de nuit, devraient être exclues de ce rappel aux employeurs.

L'annonce de cette publication intervient alors même que les organisations syndicales et les employeurs publics devaient se réunir en fin d'année 2016 pour donner suite au rapport du

membre UDI de Sceaux, Philippe Laurent, relatif au temps de travail dans la fonction publique. Une réunion finalement repoussée à une date qui n'est toujours pas connue.

Pratiques variables d'une administration à l'autre Remis à la ministre de la Fonction publique en mai 2016, le rapport de Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), pointait des pratiques très différenciées d'une administration à l'autre et relevait, sur les années 2013- 2014, une durée de travail inférieure de 1,4 % dans le secteur public par rapport à la sphère privée (1 584 heures par an dans la fonction publique contre 1 694 dans le secteur privé). Sur le sujet, Philippe Laurent préconisait notamment de "rappeler le principe d'une obligation annuelle de travail de 1 607 heures".

Des chiffres plus récents, publiés par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), à partir d'enquêtes déclaratives, montrent, pour l'année 2015, que la durée annuelle de travail à temps complet était, en moyenne, de 1 526 heures dans le secteur public et de 1 688 heures dans le privé. "Soit un écart de 10 % (162 heures). On est très en dessous du seuil légal", précise l'économiste François Ecalte, ancien rapporteur général de la Cour des comptes sur la situation et les perspectives des finances publiques.



RECLASSEMENT D'UN AGENT CONTRACTUEL APRÈS INAPTITUDE DÉFINITIVE : DROIT AU MAINTIEN DU CDI



Un agent contractuel employé en CDI déclaré inapte physiquement peut-il être reclassé sur un autre poste mais en CDD ?

Non. Si le reclassement est possible (dans le cas contraire l'agent peut être licencié), l'employeur doit conserver les caractéristiques du contrat initial : un maire ne peut ainsi reclasser une assistante maternelle décla-

rée définitivement inapte (suite à un accident de service) sur un poste d'animatrice en remplaçant son CDI par un CDD. Et ce malgré les nouvelles dispositions relatives au recrutement des agents contractuels issues de la loi du 12 mars 2012.

Observatoire Smacl : Publié le 17 Janvier 2017