

VEILLE JURIDIQUE OCTOBRE 2018

Lois,décrets,arrêtes,circulaires Fonction Publique

Fonction publique

Décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018 relatif à la [simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé](#) et à l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi JO 6

Décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 pris pour l'application aux agents publics civils de la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de [don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap](#) JO du 10

Décret n° 2018-910 du 23 octobre 2018 modifiant le décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatif aux [emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat](#) JO du 25

Le texte inscrit la responsabilité de la conduite du dialogue social au sein des missions des directeurs régionaux et départementaux.

Il prévoit la possibilité de prolonger la durée de nomination au-delà de la durée maximale de huit ans si l'agent est dans la situation d'obtenir dans moins de deux ans la liquidation de ses droits à pension au taux maximum ou s'il se situe à moins de deux ans de la limite d'âge qui lui est applicable.

Enfin, il crée une procédure d'entretien professionnel annuel harmonisée pour tous les agents occupant les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État.

Circulaire du 02 octobre 2018 relative à la [généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours](#)

Autre

Décret n° 2018-931 du 29 octobre 2018 modifiant le décret n° 78-381 du 20 mars 1978 relatif aux [conciliateurs de justice](#) JO du 31

Jurisprudence

Droit des personnels

Concours : le juge doit contrôler que le sujet peut être traité à partir des connaissances figurant dans le programme du concours

CE 26 sept 2018 [n°405473](#)

« s'il n'appartient pas au juge administratif de contrôler l'appréciation portée par le jury d'un concours sur la prestation d'un candidat, il lui appartient, en revanche, de vérifier qu'il n'existe, dans le choix du

sujet d'une épreuve, aucune violation du règlement du concours de nature à créer une rupture d'égalité entre les candidats ;

qu'à ce titre, il lui incombe notamment de contrôler que ce choix n'est pas entaché d'erreur matérielle, que le sujet peut être traité par les candidats à partir des connaissances que requiert le programme du concours et que, pour les interrogations orales, les questions posées par le jury sont de nature à lui permettre d'apprécier les connaissances du candidat dans la discipline en cause »

Détachement : appréciation de l'équivalence des grades

CE 25 mai 2018 n°[410972](#)

Le fait que dans le corps d'accueil, l'indice terminal du grade d'accueil soit inférieur à celui du grade du corps d'origine ne suffit pas à faire annuler la décision de classement dans le grade d'accueil. En effet juge le CE

« Pour apprécier si le grade détenu par l'intéressé dans son corps d'origine et celui dans lequel il a été classé lors de son détachement dans un autre corps sont équivalents au sens et pour l'application des dispositions du décret du 16 septembre 1985 citées au point précédent, il y a lieu de prendre en compte non seulement l'indice terminal des deux grades, mais aussi des éléments tels que, notamment, la place des grades dans les deux corps et leur échelonnement indiciaire ; que ni la circonstance que le grade dans lequel a été prononcé le détachement d'un fonctionnaire comporte un indice terminal inférieur à celui du grade détenu par l'intéressé dans son corps d'origine, ni celle que la structuration par grades du corps d'accueil du fonctionnaire détaché soit différente de celle de son corps d'origine ne font obstacle, par elles-mêmes, à ce que les deux grades soient regardés comme équivalents »

Instruction ministérielle : légalité

CE 25 mai 2018 n°[407640](#)

Une note de service ou instruction ministérielle qui introduit des critères non prévus par un texte réglementaire doit être annulée pour incompétence

Harcèlement moral et limite du pouvoir hiérarchique : critiques excessives, contrôle anormal font partie du faisceau d'indices prouvant le harcèlement moral.

TA de Dijon 3 mai 2018 n°1600632

Un ensemble de faits traduisant un exercice anormal et excessif de l'autorité hiérarchique de la part d'un directeur général des services, accompagné de dénigrements fréquents et de retraits des délégations antérieurement accordées constitue un acte de harcèlement moral.

« En l'occurrence des demandes incessantes traduisaient une volonté de remettre en cause de manière systématique l'autorité et la marge d'autonomie dont disposait le requérant ...les éléments produits tendent à démontrer que ces décisions s'inscrivent dans le cadre d'une opération visant à le déstabiliser. »

Dans ce dossier le faisceau d'indices est constitué « par une surveillance excessive et injustifiée, des relations dégradées, une attitude accusatrice, des propos systématiquement dévalorisants, un retrait des délégations »

Mutation d'office dans l'intérêt du service : cas où ce n'est pas une sanction déguisée.

CAA de Nancy 19 juillet 2018 n°[17NC02273](#)

La mutation d'office d'un agent en raison de difficultés relationnelles avec sa hiérarchie et avec ses collègues n'est pas une sanction déguisée, même si cette décision est intervenue très peu de temps après la mise à pied qui lui a été notifiée.

Position Normale d'activité : régime indemnitaire

CAA de Douai 22 février 2018 [n°15DA01793](#)

Un agent du ministère de l'Ecologie en poste à la Culture demande à percevoir une revalorisation prévue dans son administration d'origine.

La cour rejette la demande en jugeant que tout avantage accordé aux agents du corps ne sont applicables aux agents du corps en PNA dès lors que la décision accordant l'avantage est prise après la date d'affectation en PNA.

Protection fonctionnelle -l'administration ne peut abroger sa décision de l'octroyer après une décision juridictionnelle de première instance.

CE 1 octobre 2018 [n°412 897](#)

Le TA de Paris ayant rejeté les conclusions indemnitaires présentées par M. A., administrateur hors classe, chef du service de la logistique du Conseil économique et environnemental au titre des agissements de harcèlement moral invoqués, le président du dit conseil abroge la protection fonctionnelle qui a été attribué à l'intéressé.

Fort logiquement, le CE juge que la seule intervention d'une décision juridictionnelle non définitive ne retenant pas la qualification de harcèlement ne suffit pas, par elle-même, à justifier qu'il soit mis fin à la protection fonctionnelle.

La protection exceptionnelle des salariés investis de fonctions représentatives n'implique pas l'assistance d'une personne de son choix lors de l'enquête interne préalable à l'engagement de poursuites disciplinaires.

CE 10 octobre 2018 [n°400956](#)

Le CE rappelle, d'une part, que les dispositions relatives aux syndicats professionnels et à l'institution du délégué syndical issues du code du travail sont applicables au personnel de la RATP, sous réserve des dispositions du statut régissant le personnel de la RATP ayant le même objet.

Il précise ensuite le périmètre de la protection des salariés investis de fonctions représentatives en amont de l'engagement d'une procédure disciplinaire. La protection exceptionnelle dont bénéficie l'agent investi de fonctions représentatives au titre d'un mandat syndical n'implique pas que celui-ci doive être mis à même d'être assisté par une personne de son choix à l'occasion de l'enquête interne préalable à l'engagement de poursuites disciplinaires.

Grève : retenue sur traitement en cas de grève.

CAA de Versailles 24 juillet 2018 [n°16VE03343](#)

L'absence de service fait, due en particulier à la participation d'un agent à une grève, pendant une fraction quelconque de la journée, donne lieu à une retenue dont le montant est égal à la fraction du traitement frappé d'indivisibilité, c'est-à-dire au trentième de la rémunération mensuelle.

Maladie professionnelle-troubles de la santé et WIFI

CAA de Bordeaux 9 octobre 2018 [n°16BX03178](#)

En l'absence de lien direct et certain entre les troubles de l'agent et les conditions d'exercice de sa profession, la demande d'imputabilité au service, dans lequel un système wifi a été installé, est rejetée

;

Un changement d'affectation peut être susceptible de recours.

CAA Marseille 14 septembre 2018 [n°17MA02547](#)

Le principe : les mesures prises à l'égard d'un agent public qui, compte tenu de leurs effets, ne leur font pas grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours

En revanche il n'en va pas de même lorsque le changement d'affectation entraîne par ex une perte de responsabilité.

." Il ressort des pièces du dossier que le changement d'affectation de Mme B..., s'il a été pris pour mettre fin à la situation conflictuelle de la requérante et de son chef de service, a entraîné pour l'intéressée une perte de responsabilité et a été pris contre son gré. La circonstance que ce changement d'affectation soit intervenu " dans l'urgence " selon la commune, soit au demeurant sept mois après que le maire a été informé le 25 avril 2014 de cette situation conflictuelle par Mme B... et dans le souci de protéger son agent des faits supposés de harcèlement moral de son supérieur hiérarchique en la séparant de ce dernier et qu'il soit ainsi intervenu dans l'intérêt du service, ne dispensait pas le maire de respecter son obligation de mettre à même son agent de demander communication de son dossier. Il est constant que le maire n'a pas indiqué à Mme B... qu'elle pouvait consulter son dossier avant son changement d'affectation

L'annulation de la décision ayant illégalement muté un agent public oblige l'autorité compétente à replacer l'intéressé dans l'emploi qu'il occupait précédemment et à reprendre rétroactivement les mesures nécessaires pour le placer dans une position régulière à la date de sa mutation. Il ne peut être dérogé à cette obligation que dans les hypothèses où la réintégration est impossible, soit que cet emploi ait été supprimé ou substantiellement modifié, soit que l'intéressé ait renoncé aux droits qu'il tient de l'annulation prononcée par le juge ou qu'il n'ait plus la qualité d'agent pub

ARRÊTES MINISTERIELS, CIRCULAIRES ET NOTES DE SERVICES MAAF

Arrêté du 18 octobre 2018 modifiant l'arrêté du 21 octobre 2008 fixant les [modalités d'organisation des concours de recrutement des conseillers principaux d'éducation](#) des établissements d'enseignement agricole JO du 24

Arrêté du 18 octobre 2018 modifiant l'arrêté du 14 avril 2010 fixant les [sections et les modalités d'organisation des concours d'accès au corps des professeurs](#) de lycée professionnel agricole JO du 24

Arrêté du 18 octobre 2018 modifiant l'arrêté du 14 avril 2010 fixant les [sections et les modalités d'organisation des concours du certificat d'aptitude au professorat de](#) l'enseignement du second degré et du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique agricole JO du 24

Arrêté du 19 octobre 2018 autorisant au titre de l'année 2019 l'ouverture de [concours pour le recrutement de professeurs certifiés](#) de l'enseignement agricole JO du 25

Arrêté du 19 octobre 2018 autorisant au titre de l'année 2019 l'[ouverture de concours pour le recrutement de professeurs](#) de lycée professionnel agricole, JO du 25

Arrêté du 19 octobre 2018 autorisant au titre de l'année 2019 l'ouverture de [concours d'accès à la deuxième et à la quatrième catégories des emplois de professeur](#) des établissements d'enseignement

agricole privés mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime JO du 25

BO n°40

Note de mobilité [DGER/SDEDC/2018-735](#) du 01-10-2018

Appel à candidatures pour la sélection des personnels en vue d'occuper les fonctions de directeurs d'exploitation agricole et/ou d'atelier technologique et directeurs de CFA et/ou CFPPA au titre de l'année scolaire 2019-2020.

Note de service [SG/SRH/SDCAR/2018-730](#) du 26-09-2018

Mise en place d'un nouveau référentiel de rémunération des agents contractuels d'enseignement CDD – CDI exerçant des fonctions d'enseignant et d'éducation des établissements d'enseignement technique agricole publics, pour la rentrée scolaire 2018.

BO n°41

Note de service [SG/SRH/SDDPRS/2018-751](#) du 04-10-2018

Elections pour le renouvellement des comités techniques du ministère chargé de l'agriculture – droits syndicaux en période électorale.

Note de service [SG/SRH/SDDPRS/2018-758](#) du 09-10-2018

Elections pour le renouvellement des comités techniques du ministère chargé de l'agriculture - contrôle, affichage et modifications des listes électorales

Note de service [DGER/MAPAT/2018-757](#) du 09-10-2018

Complément de la note de service DGER/MAPAT/2018-652 en ce qui concerne les modalités d'inscription et de remboursement des frais de déplacement des agents des établissements publics d'enseignement agricole.

BO n°42

ras

BO n°43

Note de service [SG/SRH/SDCAR/2018-791](#) du 24-10-2018

Prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondants aux déplacements effectués par les personnels de l'Etat entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail pour les agents hors Ile de France.

Note de service [SG/SRH/SDDPRS/2018-786](#) du 24-10-2018

Appel à candidature de 30 nouveaux correspondants interne au MAA dénommés "Ambassadeurs handicap et compétences" qui auront comme mission de sensibiliser leur proche communauté de travail sur les préjugés liés aux situations de handicap. date limite d'inscription fixée au mercredi 7 novembre 2018.

Divers

Réforme de l'Etat 2022

Par "transition professionnelle", il faut entendre "que se passe-t-il quand le poste d'un agent, la mission, le service est supprimé", a souligné Luc Farré (Unsa, 4e).

Pour autant, son syndicat a porté plusieurs demandes: "équité entre les ministères et montants réévalués" pour les primes de mobilité, "congé de formation" qui permettrait à un agent de "garder sa rémunération pendant qu'il se forme, quand son poste est supprimé"... "Mais on n'a pas les réponses", a dit Luc Farré.

Quant à l'indemnité de départ volontaire, elle a été "très rapidement évoquée", selon l'Unsa. "Comment rendre le dispositif plus attractif et plus sécurisant" pour les agents, demande le document fourni aux syndicats en appui de la réunion.

L'IDV a concerné "au maximum 1.287" agents en 2012 et seulement "490" en 2018 (chiffres arrêtés en août), selon Jaboeuf. Pour la CFDT, compte tenu des risques associés à un départ volontaire dans ce cadre de la fonction publique (aucun droit au chômage, pas de droit au retour), il faut "absolument un accompagnement pour vérifier l'existence d'un projet" de l'agent. Sur ce sujet-là, c'était une réunion en forme de "round d'observation", a ajouté le représentant CFDT qui, comme l'Unsa, a demandé une réunion supplémentaire.

« Rémunération au mérite : réforme du Rifseep, restructuration des grilles indiciaires ? » -

La Gazette des communes, le 23 octobre 2018 « Intégrer progressivement la nouvelle bonification indiciaire aux régimes indemnitaires, transformer le complément indemnitaire annuel en "bonus annuel universel" et l'élargir à l'intéressement collectif... A une semaine de la réunion conclusive et de potentiels arbitrages pour le projet de loi réformant la fonction publique, les idées du gouvernement pour faire évoluer les rémunérations des agents sont jugées "brûlantes" et "provocatrices" par les syndicats. »

« Chômage des fonctionnaires : ce que veut faire le gouvernement . »- Les Echos, le 31 octobre 2018« Le projet de l'exécutif consiste à ouvrir des droits à indemnisation pour les agents dont le poste est supprimé suite à une restructuration et qui partiraient dans le privé. L'Etat paiera. » <https://www.lesechos.fr/>

Statut

« Le statut : un atout majeur pour organiser les ressources humaines ! » — La Gazette des communes, le 31 octobre 2018

La députée LREM de l'Isère Emilie Chalas , rapporteure pour avis sur le programme Fonction publique du projet de loi de finances pour 2019, consacre la seconde partie de son rapport au management.

Conditions de travail

« Alcool, drogue et médicaments s'apparentent à des instruments de travail. » Dominique Lhuilier - Le Monde, le 5 octobre 2018 « L'usage de substances nocives en entreprise reflète bien souvent la nocivité des organisations elles-mêmes, observent dans une tribune les lauréats du prix 2018 du livre RH, remis au « Monde » le 4 octobre (**ouvrage collectif Se doper pour travailler (Eres, 2017).** »

Handicap et maladie grave : le nombre de travailleurs touchés en hausse. : faire face au risque de désinsertion professionnelle "Réuni par la Mutualité française le 13 septembre, un colloque souligne les difficultés auxquelles sont confrontés les salariés menacés de désinsertion professionnelle. Une population qui devrait augmenter en raison du recul de l'âge de départ à la retraite. »

« Bien-être au travail : halte aux idées reçues ! » - Preventica.com, le 1er octobre 2018 « Épanouissement et bien-être au travail ne sont pas forcément liés à l'aménagement des espaces de travail. »

Selon une étude menée par Bloom at Work, les entreprises qui ont pour point fort les piliers aspirationnels (la fierté d'appartenance, la créativité et l'innovation) et comme point faible les piliers primaires (ambiance générale, espace et conditions de travail) affichent un taux d'épanouissement des collaborateurs plus élevé que la moyenne (7,5/10). Inversement, si une entreprise capitalise davantage sur ses piliers primaires, les collaborateurs sont moins épanouis que la moyenne (7/10).

« Bruit au travail : 59% des actifs déclarent être gênés, surtout les jeunes. » Challenges.fr, le 11 octobre 2018 « Près de six actifs en poste sur dix (59%) déclarent être gênés "à cause du bruit et des nuisances sonores" sur leur lieu de travail, une proportion en hausse de 7 points en un an, selon une enquête Ifop. »

Étude : Bruit, santé auditive et qualité de vie au travail - Ifop en partenariat avec association JNA - octobre 2018
<https://www.ifop.com/>

Étude sur la fonction managériale Liaisons Sociales, le 8 octobre 2018 « Dans une étude inédite consacrée aux managers (du secteur privé et de la fonction publique d'Etat), dont les résultats ont été dévoilés le 4 octobre **deux points de vigilance :**

-l'éthique

Si 54 % des managers considèrent qu'il est plus difficile de manager aujourd'hui qu'avant, en partie sous l'effet de la multitude des attentes et sollicitations et de l'avènement du management à distance,

76 % d'entre eux parviennent à maintenir un bon équilibre vie professionnelle-vie privée (81 % des salariés). En outre, 77 % des managers (71 % des salariés) estiment que leur supérieur hiérarchique est à leur écoute en cas de difficultés. En revanche, si 74 % des managers estiment que leur hiérarchie prend en compte leurs avis et propositions, ce n'est le cas que de 58 % des salariés. Point de vigilance

soulevé par l'étude Cegos : **33 % des managers disent agir parfois contre leur éthique et leurs valeurs, contre 25 % des salariés**

- l'attractivité

La fonction managériale est-elle encore attractive ? A cette question, **78 % des managers estiment que le rôle qu'ils exercent répond à leurs attentes initiales (82 % dans le secteur privé et 73 % dans la fonction publique d'Etat)**. Aussi, 84 % des managers souhaitent encore occuper un tel poste dans les cinq ans à venir. Reste une interrogation de taille que ne tranche pas cette étude : pourquoi seulement 34 % des salariés aspirent-ils à devenir managers ? « Les contraintes de la fonction et la crainte pour les salariés de perdre en expertise peuvent expliquer ce résultat »,

« [*Organiser l'autonomie au travail. Travail collaboratif, entreprise libérée, mode agile... L'activité à l'ère de l'auto-organisation.*](#) » 11 octobre 2018 « Présentation de l'ouvrage de Pascal Ughetto, professeur à l'université de Paris-Est Marne-la-Vallée dans lequel il analyse la mode de l'entreprise libérée ou de l'entreprise agile. Ces modes ne sont pas les premières du genre. Management participatif, équipes autonomes, cercles de qualité, autogestion, direction par objectifs, gestion prévisionnelle des compétences : elles se succèdent à la cadence moyenne d'une tous les cinq ans environ, quitte à ce que leur contenu soit redécouvert, sous une appellation nouvelle, 30 ans plus tard. Il dénonce également (...) les préjugés qui les accompagnent. »

Nicolas Bouzou et Erik Orsenna : « Pourquoi il faut réinventer le management » » propos recueillis - Les Echos, le 12 octobre 2018 A l'occasion des 110 ans des « Echos », [*Nicolas Bouzou et Erik Orsenna ont été invités à débattre sur l'avenir du travail.*](#)

Là où les salariés demandent du sens à leur travail quotidien, leurs employeurs leur répondent par une accumulation de reportings, de process, de formations ineptes, voire d'instruments d'infantilisation qui aboutissent à l'exact contraire de la solution recherchée. On propose du contrôle et de l'insignifiance alors que les salariés demandent de l'autonomie et une direction.

Les choses se sont considérablement modifiées ces dernières années sous le poids de la révolution technologique que représentent le numérique, la robotique et l'intelligence artificielle. Nous sommes entrés dans une troisième révolution industrielle qui bouleverse la façon de valoriser le capital humain. Quand la plupart de nos tâches seront - pour caricaturer - confiées à des machines, que nous restera-t-il à nous, hommes et femmes ? La prise d'initiative, la vision systémique et la qualité relationnelle. C'est-à-dire, peu ou prou, tout ce que l'entreprise d'aujourd'hui, par son organisation, a tendance à sous-valoriser, voire à étouffer en raison d'une bureaucratie galopante.

Nous pensons que le progrès technologique était aussi fait pour libérer l'humain. Ce n'est pas ce que nous constatons. Retrouvons cet objectif : redonner de l'espace à l'être humain.

Les pays développés sont aujourd'hui dominés par trois tares essentielles : la peur, le jeunisme et la recherche à tout prix du bonheur. Trois dérives contre lesquelles l'entreprise aurait dû servir de rempart. Elle les a au contraire laissées pénétrer dans son organisation. La peur, par exemple, est aujourd'hui un sentiment très dominant dans les entreprises. La nuée d'e-mails et la fréquence des réunions sont autant d'instruments pour se couvrir contre le risque. L'infantilisation, elle, se propage aussi à toute vitesse.

Entre les crocodiles Haribo que l'on peut trouver dans certaines salles de réunion ou les crayons de couleurs que l'on confie aux participants à des séminaires, la dérive est désormais visible à l'oeil nu.

Quant au bien-être, chacun sait pertinemment qu'on ne l'obtient pas en installant un Baby-foot dans les locaux de l'entreprise.

E. O. - Je pense au contraire que ces maux décrits par Nicolas Bouzou sont d'une certaine manière au coeur du système capitaliste. Ce qui est en cause ici, c'est l'obligation du résultat à court terme. C'est la financiarisation accrue de la gestion.

N. B. - La troisième révolution industrielle floute totalement la frontière entre le temps de travail et le temps personnel. Cela sera encore plus le cas dans les prochaines années. Je crois énormément au télétravail parce que c'est l'obligation pour l'entreprise et le collaborateur de se faire mutuellement confiance. Cela force à l'autonomie. Et en plus, cela permet un gain écologique formidable. Je prends un pari : d'ici vingt ans, la moitié du temps de travail pourrait se faire sous forme de télétravail. Deux jours et demi par semaine.

E. O. - *Je rajoute que ce serait un formidable outil d'aménagement du territoire, en redonnant leur chance à des petites villes.*

[« Les apports du digital dans la gestion des RH. »](#) Weka-actualité, le 22 octobre 2018 « Recrutement, formation, gestion du temps, rémunération, carrières, management des équipes... il n'est aujourd'hui pas un domaine de la fonction RH qui n'ait été ces dernières années en tout ou partie impacté par l'immixtion des outils numériques. Cette transformation digitale qui touche, on le sait, l'ensemble des sociétés contemporaines, a des répercussions manifestes dans le monde de l'entreprise et plus particulièrement dans la gestion des ressources humaines. »

si les agents comme les RH appréhendent bien les atouts des nouveaux outils numériques, ils en éprouvent également les risques (accélération des processus, saturation d'information, contrôles renforcés, effacement progressif de la frontière privé / professionnel, craintes sur la disparition de nombreux métiers...). Dématérialisation et autonomisation du travail riment bien souvent dans l'esprit collectif avec déshumanisation. Quoique le digital apporte dans le monde professionnel, les RH en particulier, **l'humain reste et restera le carburant d'une implication et d'une motivation intactes.** Les responsables RH ont à ce propos une responsabilité forte pour garantir le maintien de relations humaines continues et de qualité dans les organisations.

[Les trois quarts des agents « très insatisfaits » de leur gestion RH. »](#) - La Gazette des communes, le 29 octobre 2018 « En pleine concertation sur la réforme de la fonction publique, le cabinet Boston consulting group publie un sondage alarmant sur la gestion des ressources humaines de la fonction publique. »

[Baromètre des Ressources Humaines du secteur public](#) - Boston consulting group et Acteurs publics, octobre 2018

Retraites

Les seniors, l'emploi et la retraite rapport publiée 1er octobre, par France Stratégie,

"Les règles du système de retraite ont un impact fort sur l'activité des seniors, mais l'effet sur le maintien ou le retour dans l'emploi est loin d'être mécanique.

Prolonger les carrières suppose aussi d'agir de manière préventive sur la qualité de vie au travail pour permettre à chacun de choisir réellement le moment de son départ."

Continuer à travailler ou s'arrêter, ce n'est pas toujours un choix. De fait, les seniors se heurtent à « **des difficultés spécifiques** » qui peuvent freiner leur maintien ou leur retour à l'emploi. Parmi toutes celles que les auteurs ont identifiées et analysées, on notera notamment le poids des représentations négatives liées à l'âge. L'espérance de vie augmente, mais les stéréotypes demeurent. L'âge constitue ainsi, avec le sexe, le premier motif déclaré des expériences de discrimination liées au travail, loin devant l'origine ethnique par exemple.

Autre frein : l'état de santé. Plus de la moitié des personnes prématurément sorties de l'emploi imputent leur décision à des problèmes de santé. Un chiffre à prendre au sérieux dans un contexte de quasi-stagnation de l'espérance de vie sans incapacité à 50 ans, depuis le début des années 2000. Plus largement, des *conditions de travail difficiles*, voire pénibles, sans *aménagement de poste*, peuvent parfois décourager le maintien en emploi. 28 % des seniors enquêtés avancent ce motif comme étant important dans leur décision de départ à la retraite.

« [Le gouvernement relance le chantier de la réforme des retraites.](#) »- Les Echos, le 10 octobre 2018 « La concertation sur les retraites reprend ce mercredi au ministère des Solidarités. Cette séquence abordera le pilotage du système universel, les transitions emploi-retraite, et surtout, les départs anticipés. »

[Retraites : les dix piliers du nouveau régime universel.](#) »«bilan de la première phase de concertation, ce mercredi, avec les partenaires sociaux et l'ébauche du futur système

« **Réforme des retraites : principes actés et questions en suspens.** Le haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, a été auditionné pour la première fois, ce 24 octobre, par la commission des affaires sociales du Sénat. Il a précisé pour ses membres les grandes lignes actuellement arrêtées pour cette refonte du système de retraite.

► **Voir :** Audition de Jean-Paul DELEVOYE par la Commission des affaires sociales - le portail du Sénat
<http://videos.senat.fr/>

