

### Réforme des retraites : les employeurs territoriaux craignent une hausse de l'absentéisme

Le report de l'âge légal de départ à la retraite fait craindre aux employeurs territoriaux une hausse de l'absentéisme, usure professionnelle oblige, ainsi qu'un **“transfert de charge”** sur leurs collectivités. C'est pourquoi ils proposent notamment d'étendre le statut de **“catégorie active”** à d'autres métiers “particulièrement exposés”.

*La Coordination des employeurs territoriaux lors d'une réunion au ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, en octobre 2022.*

Gare aux conséquences pour les collectivités territoriales du report de l'âge légal de départ à la retraite... C'est l'alerte que la Coordination des employeurs territoriaux\* vient de lancer au gouvernement, alors que le projet de réforme des retraites doit être présenté ce mardi 10 janvier par la Première ministre, Élisabeth Borne, avec comme mesure phare le report de 62 ans à 64 ans de l'âge légal. La coordination s'exprime par la voix de son porte-parole, Philippe Laurent, maire UDI de Sceaux, vice-président de l'Association des maires de France (AMF) et président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

*“Toute réforme emportant des mesures d'âge représente un défi quant à l'usure professionnelle des agents, dans la mesure où elle conduit mécaniquement à maintenir plus longtemps en position d'activité des agents exposés à la pénibilité, voire des agents déjà en situation d'invalidité, explique la Coordination dans une contribution qu'elle vient d'adresser à l'exécutif. La conséquence sera une hausse de l'absentéisme dont il faudra prendre en compte le coût et l'impact sur la qualité du service.”*

#### GRH “dynamique” ou reclassements

Les employeurs territoriaux seraient donc face à un double défi, à commencer par leur capacité à **“prévenir (...) par une gestion dynamique des ressources humaines (cette) usure”**, à moins d'**“en tirer les conséquences par des mesures de reclassement et des dispositifs de transition professionnelle appropriés”**.

La Coordination redoute également un **“transfert de charge assurantiel”** vers les collectivités **“par l'augmentation induite de l'usure professionnelle ou par le maintien en activité d'agents plus exposés”**. Un transfert qui, selon les employeurs territoriaux, doit être **“d'autant moins relativisé”** au regard de la structure même de la fonction publique territoriale (qui compte une part prépondérante d'agents de catégorie C, **“plus exposés aux risques professionnels”**) et d'une couverture des risques **“de plus en plus dégradée”** par les opérateurs d'assurance.

#### Plus de cohérence dans les catégories actives

Dans leur contribution, les employeurs territoriaux en profitent aussi pour avancer une série de propositions, **dont l'extension** des **“catégories actives”**, ce dispositif qui permet aujourd'hui à certains fonctionnaires de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite. La Coordination propose ainsi de l'étendre à **“d'autres métiers”** de la territoriale **“particulièrement exposés aux risques d'usure”**. Plusieurs corps de la territoriale peuvent actuellement bénéficier d'un départ à la retraite à 57 ans : les sapeurs-pompiers professionnels, les agents de salubrité ou encore les agents de police municipale.

[WWW.SAFPT.ORG](http://WWW.SAFPT.ORG)

Libre-Autonome-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

Néanmoins, le gouvernement n'envisage pas pour l'instant de revoir le périmètre des catégories actives. *“Il s'agit pourtant là d'un levier d'acceptabilité de la réforme”*, insiste la Coordination.

*“A minima, il s'agirait de procéder à une mise en cohérence entre versants et au sein de chaque cadre d'emplois”*, plaident les employeurs territoriaux, en appelant à appliquer un principe : *“dès lors qu'une catégorie est reconnue comme active s'agissant d'un métier dans un versant, cette classification est étendue aux mêmes métiers dans les autres versants par équivalence et parité”*.

Ce qui n'est pas le toujours le cas aujourd'hui. **À titre d'exemple, un aide-soignant de la territoriale n'est pas éligible à la catégorie active, contrairement à un aide-soignant ou à un infirmier de l'hospitalière.**

### **Renforcer la politique de maintien dans l'emploi**

Pour mieux tenir compte de la pénibilité des métiers de la territoriale, les employeurs de ce versant proposent également d'étendre la bonification dite du cinquième, qui permet aujourd'hui à certains fonctionnaires de catégories actives (policiers et militaires notamment) de bénéficier d'une annuité supplémentaire toutes les cinq années de service.

**Une bonification qui ne peut pas dépasser cinq annuités au total.**

La Coordination pousse aussi au renforcement des *“ressources au service d'une politique en matière de maintien dans l'emploi et de transition professionnelle face aux enjeux d'usure professionnelle”*.

Ce qui, selon elle, passe par la dotation à cette politique de *“moyens substantiellement renforcés, assis sur des recettes complémentaires pour les collectivités au travers d'un nouveau dispositif de financement”*.

Les employeurs territoriaux plaident également pour un *“approfondissement de la mutualisation de la mise en œuvre des mobilités et reclassements entre versants de la fonction publique à l'échelle du bassin d'emplois”*.

\* La Coordination des employeurs territoriaux est composée de l'Association des maires de France (AMF), de l'Association des maires ruraux de France (AMRF), de l'Association des petites villes de France (APVF), du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), de France urbaine, d'Intercommunalités de France (ex-ADCF), de Régions de France, de l'Assemblée des départements de France, de Villes de France et du collègue “Employeurs” du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

