

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

7 mai 2019

## TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE - (N° 1924)

Commission	
Gouvernement	

Retiré

**AMENDEMENT**

N° 275

présenté par

Mme Motin, M. Savatier, Mme Grandjean, Mme Pouzyreff, M. Descrozaille, Mme Valérie Petit, M. Perea, Mme Beaudouin-Hubiere, M. Cazenove, Mme De Temmerman, Mme Bureau-Bonnard, Mme Degois, Mme Lardet, M. Vignal et Mme Khattabi

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 8, insérer l'article suivant:**

I. – Après l'article 7 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État dans sa rédaction issue de la présente loi, il est inséré un article 7 *ter* ainsi rédigé :

« Art. 7 *ter*. – Les administrations de l'État et les établissements publics de l'État autres que ceux à caractère industriel et commercial peuvent, au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi et afin de faciliter leur retour à l'emploi et de leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de la retraite à taux plein, recruter un agent par un contrat à durée déterminée lorsque celui-ci satisfait aux conditions suivantes :

« - être âgé de plus de 57 ans ;

« - être inscrit depuis plus de trois mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé.

« Le contrat à durée déterminée est conclu pour une durée maximale de dix-huit mois et peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder trente-six mois. »

II. – Après l'article 9-4 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, dans sa rédaction issue de la présente loi, il est inséré un article 9-5 ainsi rédigé :

« Art. 9-5. – Les établissements mentionnés à l'article 2 peuvent, au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi et afin de faciliter leur retour à l'emploi et de leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de la retraite à taux plein, recruter un agent par un contrat à durée déterminée lorsque celui-ci satisfait aux conditions suivantes :

« - être âgé de plus de 57 ans ;

« - être inscrit depuis plus de trois mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé.

« Le contrat à durée déterminée est conclu pour une durée maximale de dix-huit mois et peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder trente-six mois. »

III. – L'article 3 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction issue de la présente loi, est complété par un IV ainsi rédigé :

« IV. Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 peuvent également, au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi et afin de faciliter leur retour à l'emploi et de leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de la retraite à taux plein, recruter un agent par un contrat à durée déterminée lorsque celui-ci satisfait aux conditions suivantes :

« - être âgé de plus de 57 ans ;

« - être inscrit depuis plus de trois mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé.

« Le contrat à durée déterminée est conclu pour une durée maximale de dix-huit mois et peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder trente-six mois. »

## EXPOSÉ SOMMAIRE

Selon la dernière étude de l'Insee (mars 2019) sur le taux d'emploi des jeunes et des seniors en 2018, on observe plusieurs tendances :

- la participation des seniors au marché du travail ne cesse de croître depuis 2009, cette hausse est imputable aux réformes des retraites successives et aux restrictions d'accès aux dispositifs de cessation anticipée d'activité. En dix ans, la population active âgée de 50 à 64 ans a ainsi augmenté

---

de près de 1,9 million de personnes, soit une hausse de 10,9 points de leur taux d'activité entre 2008 et 2018, dont + 0,9 point en 2018.

- L'activité féminine continue de progresser elle aussi. Ainsi, au sein des personnes de 25 à 49 ans, le taux d'activité des femmes augmente de 0,9 point en 2018 alors que celui des hommes recule légèrement (- 0,3 point). Si les écarts de taux d'activité entre hommes et femmes se réduisent, ils restent encore marqués : en 2018, le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans est de 83,5 % quand celui des hommes est de 92,8 %, soit un écart de 9,3 points. Cet écart était de 12,0 points en 2008 et de 15,8 points en 1998.

- Parmi les seniors, les évolutions sont cependant contrastées : le taux de chômage diminue de 0,4 point parmi les 50-59 ans, mais augmente de 0,6 point pour les 60 ans ou plus.

- Le chômage de longue durée concerne 41,5 % des chômeurs en 2018. Cette part est plus élevée chez les seniors et les personnes les moins qualifiées. Ainsi, en 2018, 57,6 % des chômeurs de 50 ans ou plus (contre 24,3 % des 15-24 ans) et 52,4 % des chômeurs sans diplôme ou titulaires du brevet des collèges (contre 32,0 % des chômeurs titulaires d'un diplôme supérieur à Bac+2) sont chômeurs de longue durée.

Dans ce contexte, et alors que le travail des seniors est un enjeu majeur en matière de financement des retraites autant que pour permettre aux seniors d'accéder à des retraites à taux plein, il est proposé de transposer le dispositif de CDD senior au secteur public dans les mêmes conditions afin de garantir une équité de traitement entre les agents et les salariés mais aussi favoriser la mobilité public/privé pour augmenter les chances d'emploi des seniors sur le marché du travail global.

Ainsi, ce dispositif contribuerait à ouvrir le champs des possibles pour les toutes les catégories de travailleurs (indépendants, salariés, libéraux..) et favoriserait la transmission des savoirs et des compétences au sein des organisations.