



CCFP du 15 décembre 2023

Intervention sur le Rapport 2023 sur l'état de la Fonction publique

1. Emplois

Nous notons une hausse du nombre de contractuels et baisse du nombre de fonctionnaires. En 2021, les effectifs de la fonction publique sont quasi stables, avec une augmentation de 2,8 % du nombre de contractuels et une baisse de 0,6 % du nombre de fonctionnaires.

Depuis 2016, la part des contractuels est en augmentation constante au sein de la fonction publique et atteint 22 % fin 2021 (+ 1 point par rapport à fin 2020).

À l'inverse, la part des fonctionnaires se réduit et s'établit à 66 % (- 1 point par rapport à fin 2020).

Depuis deux ans, cette hausse n'est plus principalement due au passage d'agents en contrats aidés vers le statut de contractuel de droit public : parmi les 35 800 bénéficiaires de contrats aidés en activité fin 2020, seuls 4 700 sont contractuels au sein du même versant fin 2021.

Par rapport à fin 2020, la hausse du nombre de contractuels est plus forte dans la fonction publique territoriale (+ 4,0 %) que dans la fonction publique de l'État (+ 2,8 %) et dans la fonction publique hospitalière (+ 1,0 %), alors qu'en 2020, dans le contexte de la crise sanitaire, c'est dans la fonction publique hospitalière que la hausse du nombre de contractuels était la plus forte.

La hausse de l'emploi est essentiellement due aux établissements dépendant des ministères en charge de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (+ 3300 postes de contractuels).

Il est à noter que la Cour des comptes souligne annuellement qu'un grand nombre d'emplois permanents d'AESH sont comptabilisés dans les plafonds d'emplois de la mission et relevaient des dépenses « hors T2 » du programme 230 de la mission enseignement scolaire (ils n'apparaissent donc pas dans le rapport annuel).

Tout comme les AESH de la FPE, quid des assistantes familiales et assistantes maternelles de la FPT qui n'apparaissent nulle part.

Le métier d'AESH est emblématique de cette tendance à la contractualisation de la fonction publique, le gouvernement refuse de créer un corps de fonctionnaires pour des agents qui exercent des missions pérennes de service public ce qui constitue une véritable doctrine d'emploi qui organise sciemment la baisse de la proportion de fonctionnaires et un assèchement progressif du nombre de fonctionnaires.

Nous souhaitons que soit inséré dans le rapport un tableau des emplois de fonctionnaires, avec l'origine et la raison des entrées et sorties, afin de faire apparaître la diminution ou l'augmentation de chaque statut et son volume.

Cela permettra de compléter la suite historique du nombre de fonctionnaires par versant et de la proportion de chaque statut (figure 2 statut du fichier « Caracteristiques_postes_donnees_comp_FP.xlsx »)

Nous souhaitons voir la part de contractuels parmi les lauréats de concours internes et externes ce que nous ne pouvons pas faire actuellement.

Il manque dans le tableau de la page 62 une colonne, celle des changements de statut en interne de chaque versant.

La plus forte proportion de contractuels devenant fonctionnaires dans la FPT est due aux recrutements sans concours de catégorie C et dans la FPH largement au statut contractuel des élèves.

Le phénomène de baisse de la proportion de fonctionnaires est le même en tendance.

Ces données montrent que la question de la mise en place d'un plan de titularisation reste toujours d'actualité.

Il y a un écart entre départs en retraite et recrutements externes, dont de façon récurrente les recrutements en interne de fonctionnaires, essentiellement de contractuels.

Il faut faire apparaître cet écart entre retraites et recrutements externes, c'est l'objet même d'un tableau des emplois, et si possible les raisons de ces écarts, dont sans doute les deux raisons principales, recrutements internes de contractuels en positif et réformes de structure en négatif, dont on voit pour la FPE que les départs vers la FPT de 2005 à 2009 ont été très importants.

2. Rémunérations

Il faudrait stabiliser dans le rapport et en année courante et en suite historique les indicateurs qui seraient utiles pour les discussions à venir sur les rémunérations.

Il y a deux éléments à prendre en compte.

La perte par rapport à l'inflation, et la perte par rapport au privé.

La perte par rapport à l'inflation

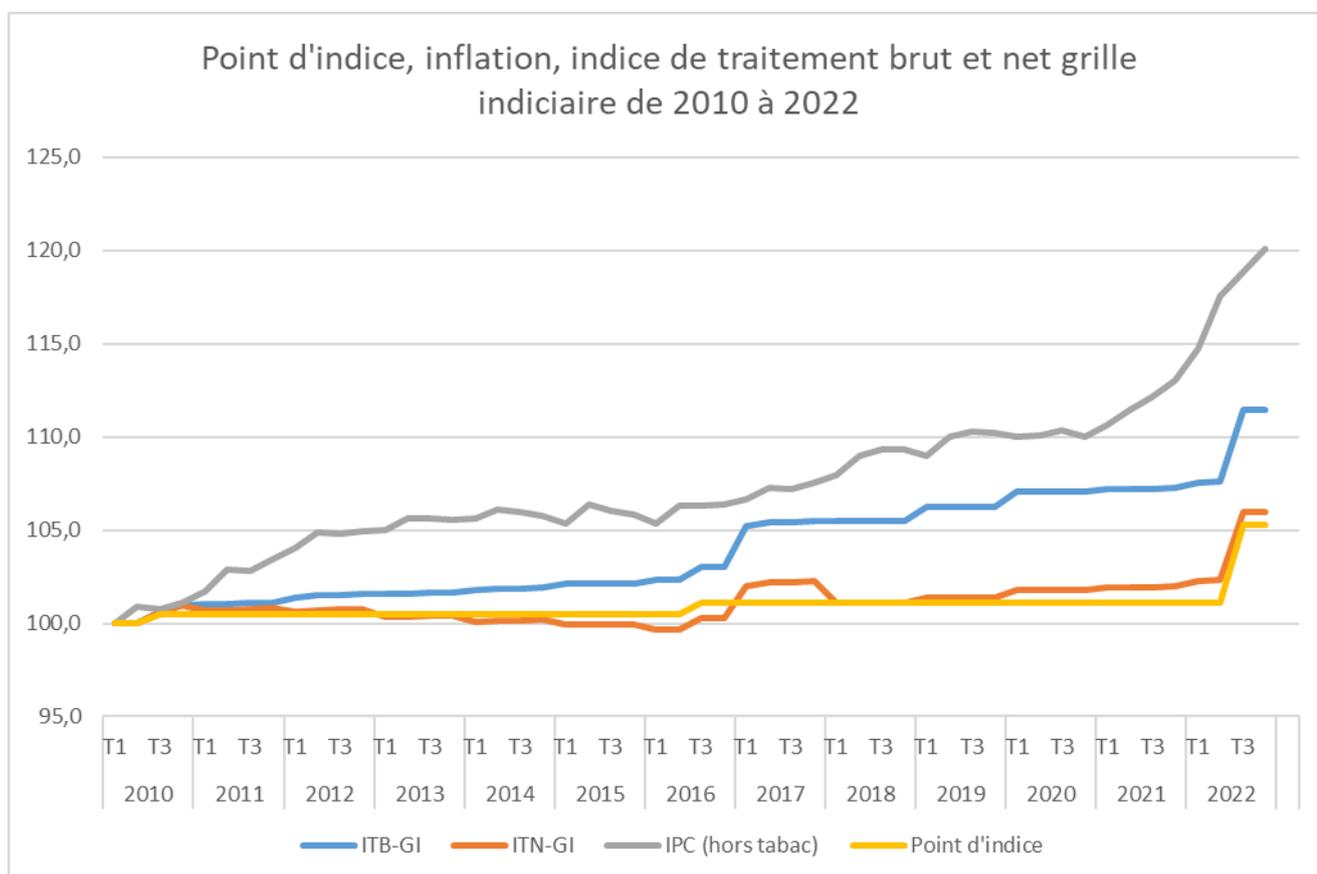
Le point d'indice garde sa pertinence. La perte de 2010 à fin 2022 est de 15 %.

La perte moyenne en tenant compte des restructurations de grilles doit prendre en compte l'ITB et l'ITN-GI.

On voit que l'ITN-GI évolue comme le point d'indice, du fait de l'accroissement des prélèvements sociaux (retraite et CSG).

On est donc toujours sur une perte de 15 %, malgré l'utilisation des réfections de grille pour compenser partiellement l'inflation et l'obligation de relever le minimum Fonction publique.

Indice de traitement brut - grille indiciaire (ITB-GI) Quatrième trimestre 2022 | Le portail de la fonction publique (fonction-publique.gouv.fr) : document publié par la Fonction publique hors rapport



La perte par rapport au privé

C'est en fait ça qu'il faut rattraper et rééquilibrer, puisqu'on est dans un seul marché du travail.

Nous considérons que c'est l'origine essentielle de la perte d'attractivité de la fonction publique.

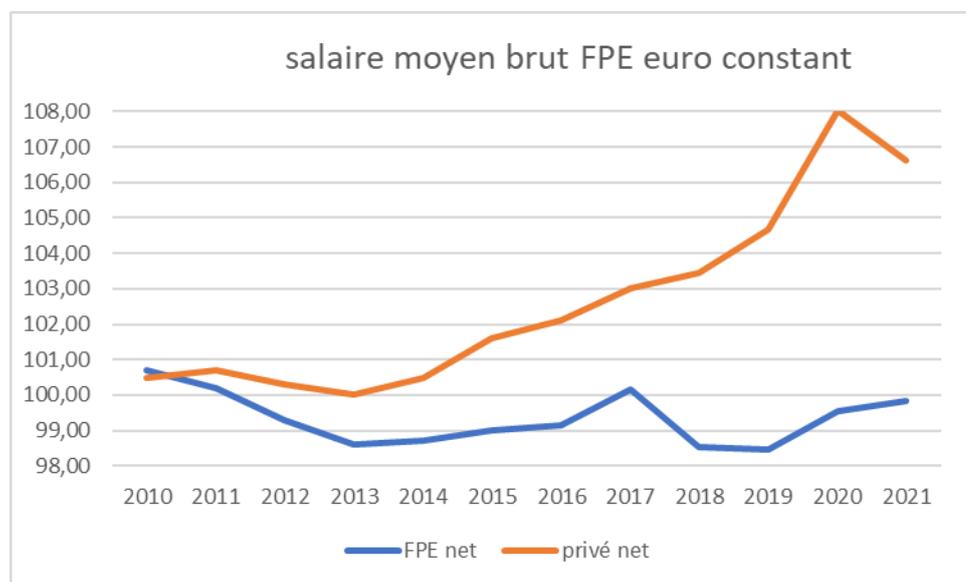
Le SMPT

Figure 2 du fichier « Rému_évolutions_donnees_comp.xlsx ».

Le SMPT de la FPE hors inflation a baissé de 1 point entre 2010 et 2021, celui du privé a gagné 7 points.

Le SMPT est dépendant de la politique de recrutement (moins de recrutement = hausse du SMPT) et le reflète donc pas exactement l'évolution du pouvoir d'achat.

Il faudrait pouvoir faire le même exercice pour toute la fonction publique.



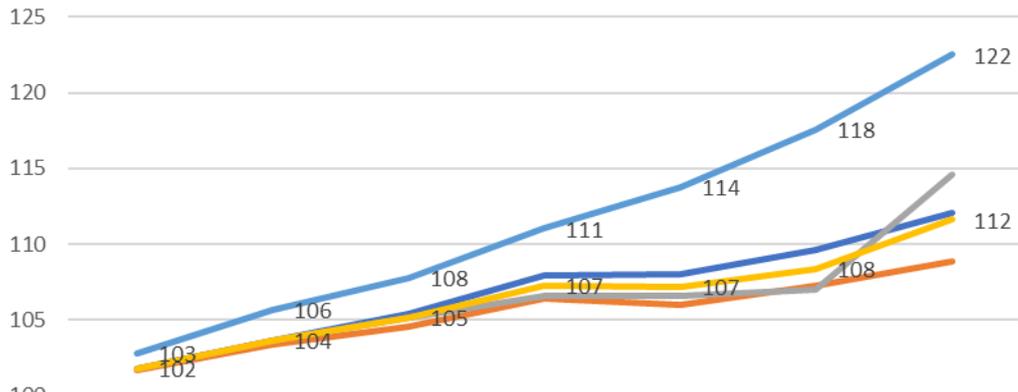
Le RMPP

Figure 5 fichier Rému_évolutions_donnees_comp.xls

Il est parfaitement possible de faire apparaître l'évolution de la RMPP, qui ne dépend pas du recrutement et colle mieux à l'évolution des rémunérations, avec les données déjà fournies par le rapport, et il est possible de les améliorer pour avoir des suites historiques plus longues.

Et il est à noter que de 2015 à 2021 la RMPP du privé est supérieure de 10 % à celui du public, en euros constants.

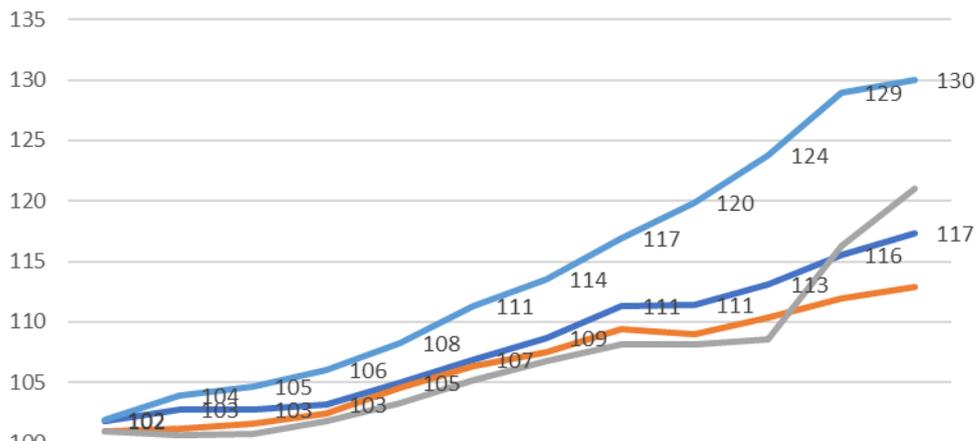
évolution RMPP 2015-2021 en € constants (100 en 2014)



| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---------------|------|------|------|------|------|------|------|
| FPE | 102 | 104 | 105 | 108 | 108 | 110 | 112 |
| FPT | 102 | 103 | 105 | 106 | 106 | 107 | 109 |
| FPH | 102 | 104 | 105 | 107 | 107 | 107 | 115 |
| FP | 102 | 104 | 105 | 107 | 107 | 108 | 112 |
| Secteur privé | 103 | 106 | 108 | 111 | 114 | 118 | 122 |

On peut faire une série plus longue par versants séparés, et la perte par rapport au privé passe à 13 % pour la FPE, proche de la moyenne.

évolution RMPP 2010 2021 en € constants (100 en 2009)



| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| FPE | 102 | 103 | 103 | 103 | 105 | 107 | 109 | 111 | 111 | 113 | 116 | 117 |
| FPT | 101 | 101 | 102 | 102 | 105 | 106 | 108 | 109 | 109 | 110 | 112 | 113 |
| FPH | 101 | 101 | 101 | 102 | 103 | 105 | 107 | 108 | 108 | 109 | 116 | 121 |
| Secteur privé | 102 | 104 | 105 | 106 | 108 | 111 | 114 | 117 | 120 | 124 | 129 | 130 |

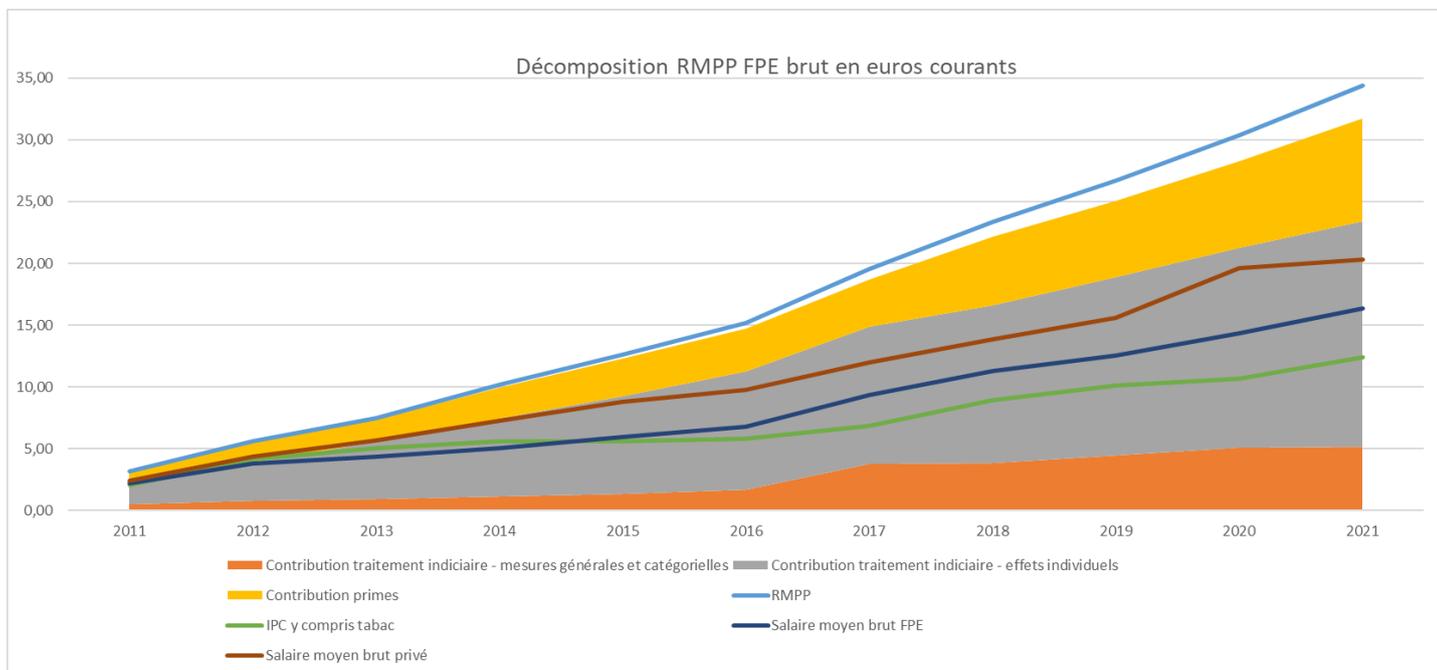
Tous les indicateurs nous montrent que de 2010 à 2021 la perte de pouvoir d'achat de la fonction publique est de 9 % à 17 %.

La décomposition de la RMPP

On devrait pouvoir décomposer la RMPP pour les trois versants.

L'effet carrière, le GVT positif, est de 1,5 % en moyenne et est stable.

C'est l'évolution de l'ITB GI qui est faible, de 5 % de 2011 à 2021, et décroche de l'inflation (IPC).



- Concernant le bénéficiaire du CTI -Complément de Traitement Indiciaire, dit « primes Ségur », soit 192 euros nets mensuels, pris en compte dans le calcul des retraites, des inégalités persistent.

En sont toujours exclues : les ATSEM, les agentes des crèches, les assistantes familiales et maternelles ainsi que la majorité des animatrices.

Nous notons que la prime pouvoir d'achat a aussi des effets négatifs, cela concerne des prestations sociales versées par la caisse d'allocations familiales,

notamment l'aide personnalisée au logement qui est actualisée sous conditions de ressources

tous les trimestres.

3. Égalité professionnelle

Évolution du salaire net médian homme/femme

FPE

| 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| -11,7 % | -11,3 % | -10,4 % | -10,6 % | -11,1 % | -11,4 % | -11,1 % |

FPT

| 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| -9,1 % | -9,0 % | -9,0 % | -9,2 % | -9,0 % | -8,3 % | -7,8 % |

FPH

| 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| -1,9 % | -2,1 % | -2,5 % | -3,4 % | -3,4 % | -3,7 % | -3,8 % |

Les inégalités de salaire femmes/hommes diminuent légèrement dans la FPT, restent à peu près constantes dans la FPE et augmentent légèrement dans la FPH.

Nous notons pour les plus hautes rémunérations, dans les 3 ministères ayant les plus hautes rémunérations, il n'y a qu'une femme sur 30...

- Passage en catégorie A des assistants socio-éducatifs et éducateurs de jeunes enfants au 1^{er} février 2019. Une « sous-catégorie A » a alors été créée, situation qui perdure, sachant que ces cadres d'emplois sont à forte prédominance féminine.
Or, tout dernièrement, en octobre 2023, les corps des directeurs de police municipale, corps à large prédominance masculine, ont, quant à eux, été revalorisés sur les deux premiers grades du A-type.
Au titre de l'égalité professionnelle, c'est pour cela que la CGT considère qu'il faut agir sans délai en revalorisant immédiatement les grilles indiciaires des cadres d'emplois des assistants sociaux, éducatifs et éducateurs de jeunes enfants, à hauteur de la catégorie A-type de la filière administrative (attaché territorial), à l'instar de ce qui vient donc d'être fait pour les directeurs de police municipale.
- Il en est de même pour la transposition des accords Ségur et la création début 2022 d'une sous-catégorie B pour les auxiliaires de puériculture et auxiliaires de soins.
Là encore, la CGT demande la revalorisation immédiate des grilles indiciaires des cadres d'emplois des auxiliaires de puériculture et auxiliaires de soins, à hauteur de la catégorie B-type de la filière administrative.