



Bilan annuel de la fonction Publique.

Intervention de la CGT

D'emblée, l'éditorial du bilan annuel a retenu toute notre attention car, bien que ce soit surtout le bilan de la DGAFP plus que celui de la Fonction publique, il fait parfaitement le lien avec l'ensemble des sujets débattus dans le cadre des instances de la fonction Publique, des « concertations » ou du « dialogue social ».

Puisqu'il est évoqué dans cet excellent éditorial la qualité des « concertations » et du « dialogue social », la CGT réaffirme ici ce qu'elle a déjà dit sur le manque de vrais débats et de prise en compte de nos propositions : ces concertations ne sont en réalité que des séances d'information aux organisations syndicales et le dialogue s'est mué sous votre mandat en monologue autoritariste.

Nous soulignons votre grande capacité à positiver les choses lorsque vous évoquez « améliorer les conditions de vie au travail des agents publics » ou « des avancées concrètes au bénéfice des agents publics et de leurs services » que nous qualifions, nous, de reculs, à l'appui des chiffres du bilan annuel.

▪ Sur « des avancées concrètes au bénéfice des agents publics et de leurs services » :

- En 2016 le nombre de fonctionnaires a baissé de 0,1 %, soit environ 4000 agents ; par contre le nombre de contractuels a augmenté de 2,8 % (particulièrement dans la FPT : + 4,8 % et dans la FPH : +3,6 %), portant à 966 571 les contractuels dans la fonction Publique (+ 26 360 agents contractuels, hors « autres catégories » comme les ouvriers d'Etat et les Assistantes familiales).

Si pour vous, diminuer les effectifs titulaires est une avancée, pour la CGT c'est un recul en termes de qualité de service rendu à la population et de conditions de travail.

- Le taux d'administration est stable : 76,3 agents en équivalent temps plein pour 1000 habitants.

Cela démontre que, malgré l'augmentation de la population et des besoins dans tous les pans de la fonction Publique, la France reste dans un taux comparable, voire inférieur, aux autres pays européens. Ce n'est pas la fonction Publique qui coûte cher aux Français : c'est le défaut de financement qui pourrait être comblé notamment par les ressources qui échappent à l'impôt (évasion fiscale). Le ministère des Finances va se voir amputé encore de moyens dont les conséquences seront, entre autres, la baisse des contrôles sur ces questions primordiales d'évasion fiscale : nous ne sommes pas dupes sur le fait que cela participe d'un projet bien orchestré de détricotage de la fonction Publique.

▪ Sur « les mesures de soutien au pouvoir d'achat » :

- Le report de 12 mois des mesures de revalorisation des grilles indiciaires prévues par PPCR démontre encore une fois que la volonté du gouvernement n'est pas de soutenir le pouvoir d'achat par l'amélioration des revenus des agents. Même si la CGT n'est pas signataire du protocole, elle regrette que sur cette question-là tous les agent-e-s ne soient pas en position d'en bénéficier équitablement.
- Le rendez-vous salarial du 18 juin 2018 est présenté comme un vrai effort du ministère de l'Action et des Comptes publics pour améliorer le pouvoir d'achat des agent-e-s. En réalité il ne comporte que 2 mesures bien maigres et insatisfaisante pour la CGT : l'augmentation du tarif de rachat des jours de congés épargnés dans un CET et la remise à niveau des tarifs de remboursement hôteliers et de transport ! La 3^{ème} mesure est de maintenir la GIPA... Pour la CGT un vrai RV salarial doit se présenter sous forme de négociation sur l'augmentation du point d'indice et l'amélioration des déroulements de carrière, seules vraies solutions pour augmenter le pouvoir d'achat de tous les agents sur les trois versants de la fonction Publique.

- Le rétablissement du jour de carence est, encore une fois, une vraie atteinte au pouvoir d'achat des agents publics, notamment les plus fragilisés déjà. Et pour rappel la mesure initiée par Sarkozy n'avait pas démontré son utilité : les chiffres INSEE repris page 13 pour illustrer le fait que les arrêts maladie dans le versant Etat auraient diminué de 50 % sont à la fois partiels et à confronter aux données générales de la fonction Publique de 2014, qui ne démontrent pas la même chose sur l'ensemble des trois versants. Sans délais de carence, beaucoup d'agent-e-s, notamment contractuels, renoncent déjà à leurs droits à maladie. Les raisons des arrêts maladie sont à regarder avant tout au regard des conditions de travail, de l'organisation du travail et du non remplacement des effectifs absents. La CGT rappelle aussi que dans le privé la majorité des jours de carence des salarié-e-s sont pris en charge par une Convention Collective (chiffres INSEE).
- Le bilan annuel démontre qu'en termes de rémunération, les agents publics et notamment les fonctionnaires, ne sont pas les nantis que l'on croit ! Qu'on fasse la comparaison avec l'ensemble de la Fonction publique, par versant ou par catégories professionnelles, on constate que les salaires nets mensuels sont comparables à ceux du privé, à l'exception des cadres hospitaliers. Si l'on regarde plus finement, l'ensemble des agents de la FPT a une rémunération mensuelle nette inférieure de 356 euros par rapport au privé et de 330 euros par rapport à l'ensemble de la Fonction publique. De plus, en raison de l'inflation qui croît de 0.2 % en 2016, le salaire net moyen ralentit en euros constants dans l'ensemble de la Fonction publique pour n'être qu'à 0.3 %. Quand on regarde la figure V3-E4 page 143, on comprend tout de suite pourquoi la question de la revalorisation du point d'indice à hauteur de toutes les pertes cumulées en termes de pouvoir d'achat depuis 2002 doit être remise par le gouvernement sur la table des négociations. La part des agents ayant perdu du pouvoir d'achat augmente : 34.7 % dans la FPE, 38.7 % dans la FPH (+ 7.4 %), 37.8 % dans la FPT (+13.6 %) ! 18,2 millions d'euros sont encore versés au titre de la GIPA... Cela démontre bien que les mesures PPCR sont insuffisantes et que l'augmentation du point d'indice reste la meilleure solution dans ce combat légitime que le gouvernement veut mener pour rétablir le pouvoir d'achat des Français.
- Pour le bilan annuel 2019, la CGT demande de distinguer les chiffres sur l'emploi à temps non complet (imposé par les Administrations/collectivités) et sur l'emploi partiel (choisi par l'agent).
 - Sur « l'emploi public », les « recrutements » et les « parcours professionnels » :
- Sur le Forum de l'Action Publique : si la CGT se réjouit que la population participe aux débats sur l'avenir de la fonction Publique, elle ne peut que regretter la méthode, qui consiste à cibler celles et ceux de la population qui vont répondre aux questions du gouvernement. Pour la CGT un panel de 5000 contributions ne sont pas représentatives à la fois des agent-e-s (représenté-e-s par les OS, légitimes à défendre leurs intérêts après chaque élection professionnelle), ni la population, qui ne sait même pas qu'elle est consultée sur la question des services publics et de l'emploi public.
- Sur la question de la précarité : il faut mieux identifier le stock de contractuels (96 000 de plus). Le rapport met en avant l'évolution positive des effectifs (+0.5 %) fin 2016 (sauf dans la Région Grand-Est où l'emploi diminue de 800 postes dont 600 dans la Territoriale), notamment dans l'enseignement du second degré. En effet, 2800 enseignants ont été recrutés ; dont près de 2000 contractuels... C'est l'exemple parfait qui illustre l'ensemble du rapport : la politique libérale consistant à faire du contrat la norme dans la Fonction publique porte ses fruits en détruisant la Fonction publique de carrière. Entre décembre 2016 et décembre 2017, 56 600 contrats aidés ont été supprimés, ce qui entre nous est la plus grosse opération de dégraissage opérée en quelques mois dans la Fonction publique, mais dans le même temps les effectifs ont progressé de 0.7 %, essentiellement par des recrutements de contractuels en CDD (+ 0.4 %). La hausse du nombre d'agents publics s'accompagne d'une baisse du nombre de fonctionnaires, ce qui va complètement à l'encontre de l'esprit du protocole d'accord du 31 mars 2011 sur la résorption de la précarité et la fermeture des robinets de recrutements de contractuels, protocole signé unitairement. A ce propos, le bilan complet du plan de titularisation qui s'est terminé sous votre mandature, cette année, n'a toujours pas été présenté ni a fait l'objet de débats, ce qui serait pourtant nécessaire dans le cadre des chantiers menés par le gouvernement. Ces nouvelles orientations sont confirmées par la baisse du nombre de concours organisés : à part le versant Etat qui recrute encore à 91.7 % par voies traditionnelles (concours externes), la FPT a recruté par voie

contractuelle à 68 %. Or la CGT alerte sur les conséquences pour financer la CNRACL, dont l'évolution décrite page 349 doit compter dans la gestion prévisionnelle des emplois et effectifs de la FPT et FPH.

- Sur le Pacte : la CGT demande une étude spécifique sur l'obligation faite à toutes les administrations des trois versants d'ouvrir au minimum 20 % des postes à des recrutements « PACTE », et d'en tirer des propositions pour contraindre vraiment les employeurs à appliquer le décret. Les chiffres du bilan démontrent que tout le monde ne joue pas le jeu.
- Sur « l'amélioration du dialogue social » : sous prétexte « d'articulation des compétences » et « d'un trop grand éclatement des instances de dialogue social », le gouvernement, avec le soutien des employeurs publics, souhaite rattacher les CHSCT aux CT après avoir fusionné un certain nombre d'instances, notamment à travers les réformes territoriales (exemple : fusion des comités régionaux, des Instances régionales, départementales, communales ou métropolitaines dans la FPT). Cela conduit à une diminution flagrante des représentants du personnel et à des déplacements plus longs et plus onéreux. La CGT demande une analyse spécifique dans le prochain bilan annuel.

Retraites : la CGT observe dans le rapport que l'âge moyen de départ en retraite des agents s'effectue à 62 ans, pour pouvoir bénéficier de rémunérations « complètes ». Plus de 27 % des nouveaux pensionnés interrogés auraient souhaité partir plus tôt. Le nombre de départs pour « invalidité » dans la FPT est à questionner : 9.8 % ! Alors que dans le même temps le droit au reclassement s'effondre.

Les montants moyens des pensions mensuelles des femmes sont nettement inférieurs à ceux des hommes (entre 80 et 500 euros).

Par ailleurs dans le contexte de la réforme de la retraite proposée par le gouvernement, la CGT demande que puissent nous être fournis les éléments suivants :

- en amont dans la partie « Rémunération », établir des courbes de carrière afin de mieux mesurer l'impact de la réforme des retraites par points sur les montants de pension. A priori en effet les carrières les moins évolutives (donc catégories C) seraient les moins impactées, mais on a par contre besoin de déterminer le manque-à-gagner des personnels dont les courbes de carrière sont évolutives.
- Besoin également d'avoir une comparaison des montants sur deux générations (800 000 personnes par génération) ;
- Avoir une étude sur la mortalité par missions ;
- Avoir une étude comparée sur les dispositions par régime, notamment pour éclairer sur l'espérance de vie en bonne santé avec étude de cette espérance de vie en bonne santé là où il y a service actif et là où il n'y a pas service actif.
- Sur « le renforcement de la formation professionnelle » :
 - « 250 millions d'euros dépensés pour la formation des agents publics de l'Etat, pour accompagner les transformations des métiers et des organisations ».
 - Apprentissage : 2197 offres sur la BIEP, 1 442 317 consultations, seulement 8362 CV déposés. Pourquoi si peu d'attractivité ?
 - Le rapport 2018 sur les collectivités locales fait état de 35 482 collectivités, or elles ne sont que 14 500 à envoyer le rapport annuel : une solution doit être trouvée pour améliorer ces retours censés être obligatoires.
 - Sur les catégories qui partent en formation : un gros effort doit être entrepris dans les 3 versants pour que les catégories C puissent bénéficier de formations à la même hauteur que les catégories A et B. De plus la FPT est bien en-dessous des autres versants en termes de nombre de jours de formation par agent. Pour une harmonisation entre les versants, une meilleure anticipation des nombreux reclassements à opérer dans la FPT et une plus grande facilité de mobilité entre établissements et versants, la CGT réaffirme l'idée que le financement du CNFPT doit être rehaussé à hauteur de 1 % de la masse salariale dans un premier temps, et être porté progressivement à 3 %. Aujourd'hui les dépenses réelles de formation, si on enlève les frais de gestion, sont à hauteur de 0,7 % : les fonctionnaires territoriaux ne sont-ils pas discriminés ?

▪ Sur « l'amélioration des conditions de travail » : plus de 35.3 % des agents de la Fonction publique ont plus de 50 ans. Les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sont plus élevés qu'en début de carrière, mais les budgets en matière de formation, prévention ou reclassements sont loin d'être à la hauteur des enjeux. Le projet de fusion des CT et CHSCT va aggraver la situation.

Sur le temps de travail : à l'heure où les médias relaient les mensonges gouvernementaux sur le temps de travail des fonctionnaires, qui travailleraient moins que la durée légale, le rapport page 405 balaie d'une phrase cette affirmation. « ...la durée annuelle effective du travail...des agents de la fonction publique... est de 1650 heures par an...soit une durée supérieure à l'équivalent annuel de la durée légale. » Tout est dit.

De même sur la question du nombre d'agents en congé au moins un jour au cours d'une semaine pour raisons de santé, la proportion est exactement la même pour la Fonction publique que pour le privé : 3,8 % (p 417). Sauf qu'une majorité de salariés du privé voit son jour de carence pris en charge par une convention collective. Enfin, parmi les arrêts maladie, les plus fréquents sont les accidents du travail ou les maladies professionnelles, ce qui conforte l'idée que les moyens alloués aux CHSCT doivent être renforcés afin de mieux prévenir ces accidents et maladies.

▪ Sur « l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés » : nous pouvons souligner qu'aucun des 3 versants n'atteint encore le taux légal d'emploi en faveur des travailleurs en situation de handicap.

▪ Sur les élections professionnelles : sur la part des femmes au conseil Commun et dans les 3 conseils supérieurs de la Fonction publique en 2018, si les organisations syndicales tendent à la quasi-parité avec 40/45 % de femmes titulaires dans les instances, la CGT note que l'effort reste à faire côté employeurs, qui peinent à atteindre 35 %. Mention particulière à la FPH où le taux de titulaires femmes (employeurs) est de 14 % au conseil sup de l'Hospitalière.

▪ Sur « l'égalité Femmes-hommes » : malgré les différentes lois votées, la différence de rémunération entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique reste de 12.9 % (près de 21 % dans la FPH). L'écart avec le privé est important (18.4 %) mais il reste des efforts à faire ! En particulier sur la catégorie A et d'encadrement supérieur, sur l'extinction des phénomènes « plafonds de verre », confirmés par Meurs et al, mais également sur les moyens pour compenser les pertes salariales et de retraite conséquentes au fait d'avoir des enfants, et pour permettre aux femmes de travailler dans de bonnes conditions, notamment en faisant garder leurs enfants dans de bonnes conditions, ce qui fait le lien avec le point suivant.

▪ En effet, sur le renforcement de l'action sociale interministérielle au soutien de la garde d'enfant des agents de l'Etat (page 45), cela suppose une politique de développement des structures collectives et publiques Petite Enfance, ce qui ne semble pas être à l'ordre du jour des projets gouvernementaux. La même démarche devrait être envisagée dans la Territoriale, où des agent.e.s se voient contraint.e.s de demander ou prolonger un congé parental faute de places en crèches, avec pertes de revenus et de points retraites. La CGT rappelle, pour faire écho à la volonté gouvernementale de taxer l'économie sociale et les CE / COS / CASC, que ces derniers doivent figurer dans la loi du 26 janvier 1984.

Pour conclure, cet excellent bilan dispose, pour la CGT, d'éléments clés qui doivent être intégrés dans les différents chantiers de concertation et négociations menés.