



Compte-rendu

Assemblée plénière du C.C.F.P

Du 24 novembre 2015

Présent-es pour la CGT : Jean-Marc CANON, Catherine MARTHY, Thomas DEREGNAUCOURT, Isabelle CROUZET-GODARD, Christophe GODARD, Vincent BLOUET, Sylvie BAYLE, Emmanuelle MOISSONNIER.

Expert : Gilles OBERREIDER.

Dans son introduction, Mme LEBRANCHU a salué l'engagement de tous les agents publics qui œuvrent depuis les attentats du 13 novembre dernier et remercié tous les fonctionnaires que nous représentons (cf. : courrier adressé le 16 novembre à tous les agents).

Elle a présenté les ambitions du gouvernement en matière de gestion des ressources humaines de l'Etat : élaboration d'une stratégie pluriannuelle d'ici la fin du premier semestre 2016 touchant tous les domaines : GPEC, formation, dialogue social, prévention des conflits d'intérêts, promotion de l'égalité républicaine...

La DGAFP deviendrait la DRH de l'ensemble de la fonction publique avec des moyens étendus : participation à la définition de la masse salariale de chaque ministère, pilotage des systèmes d'information RH, renforcement des moyens alloués au programme 148 par l'abondement de 130 millions d'euros.

Agenda social :

La décision unilatérale du gouvernement de mettre en œuvre PPCR implique que le travail continue sous la forme de concertations classiques. Il n'est plus question de comité de suivi.

Le travail sur les grilles devrait s'achever en mars 2016.

La concertation sur la notion de valeur professionnelle démarrera dès le mois de décembre.

Le chantier sur la prévention et la prise en compte de la pénibilité dans la fonction publique reprendra dès début 2016. Une mission d'inspections générales sera missionnée sur ce thème.

La modernisation de la politique de formation, en particulier continue, sera également à l'ordre du jour en 2016.

Le dossier qualité du dialogue social reprendra au premier trimestre 2016 sur de nouvelles bases.

Déclaration liminaire CGT (voir pièce jointe)

Réponses de la Ministre :

La ministre affirme que la création de postes annoncée sera réelle, qu'elle se fera hors redéploiements.

La baisse de la croissance engendrée par les attentats ne donnera pas beaucoup de marge de manœuvre sur le dégel du point d'indice.

1. **Présentation des modalités de mise en œuvre du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations**

a. Les grilles et les statuts

Rappel : les dates d'effet des réformes statutaires et indiciaires rétroagiront au plus tôt au 1^{er} janvier de chaque année concernée jusqu'en 2020.

Pour autant, l'objectif est d'aboutir à la publication de l'ensemble des 500 textes modificatifs en 2016.

Pour tous les corps et cadres d'emplois, quelque soit leur typologie, ce sont des concertations qui seront conduites et non pas des négociations.

Compte tenu du nombre exceptionnellement élevé de textes à modifier en 1 an dans la fonction publique une méthodologie spécifique doit être envisagée :

- La concertation se déroulera en groupe de travail trois versants pour les grilles communes de corps et cadres d'emploi des trois versants de la fonction publique et examinés dans chacun des trois conseils supérieurs. Les CSFPE, CFSPT, CSFPH se prononceront sur le projet de décret balai « catégorie B Type » du versant considéré en janvier.
- Les corps spécifiques aux versants donneront lieu à des groupes de travail spécifiques et soumis ensuite au conseil supérieur compétent.
- 3 typologies de corps sont identifiées dans la fonction publique d'État :
 - La DGAFP préparera tous les textes pour les corps à statut commun ou interministériels ou « types ». Des décrets balai seront rédigés après concertation et soumis au conseil supérieur compétent.
 - Les textes à structure de carrière spécifique seront élaborés dans chacun des ministères en lien avec la DGAFP et soumis aux CTM.
 - les conditions de transposition de PPCR pour les corps très atypiques (ex : enseignants) donneront lieu à concertation.

2. **Le transfert des primes en points d'indices :**

- Catégorie A : 7 points d'IM dans grille
- Catégorie B : 5 points d'IM dans grille
- Catégorie C : 3 points d'IM dans grille

Pour les agents ne bénéficiant d'aucune prime, cette opération se traduira par un gain net. Afin que les agents ne subissent pas lors de ce transfert une baisse de rémunération nette en raison des cotisations assises sur le traitement indiciaire, des points supplémentaires seront attribués dans la grille : au total, le transfert primes/points génère donc + 9 points d'IM, + 6 points d'IM et + 4 points d'IM dans la grille.

Le PLF 2016 prévoit la mise en œuvre du transfert des primes en points et renvoie à un décret le soin de fixer l'assiette de primes concernées par ce transfert. Celui-ci sera soumis début 2016 à la consultation du CCFP une fois la loi de finances pour 2016 adoptée.

a. Avancements d'échelon

Une concertation sur la prise en compte de la valeur professionnelle dans l'avancement d'échelon sera conduite en décembre 2015 et janvier 2016 avec les organisations Syndicales et les employeurs publics siégeant au CCFP.

b. Personnels paramédicaux et sociaux

La concertation sur les grilles des personnels paramédicaux et sociaux se déroulera en décembre et janvier.

3. **Présentation du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2015 :**

Faits et chiffres, les principaux résultats :

• **La situation de l'emploi :**

L'emploi des 3 versants de la fonction publique en 2013 représente 20 % de l'emploi total et 20,7% si l'on inclut les bénéficiaires de contrats aidés.

Au 31 décembre 2013, dans les trois versants de la fonction publique, on compte 5,4 millions d'agents hors bénéficiaires de contrats aidés sur le territoire national (Métropole + DOM hors Mayotte) répartis :

44% dans la Fonction publique de l'État, soit 2,4 millions d'agents

35% dans la Fonction publique territoriale, soit 1,9 millions d'agents

21% dans la Fonction publique hospitalière, soit 1,2 millions d'agents

L'évolution des effectifs dans l'ensemble de la FP sur un an hors emplois aidés est de +35 400 agents, soit +0,7 % (après +0,4 % en 2012), répartis ainsi : FPE +0,1 %, FPT +0,9 %, FPH + 1,4 %.

• **Les entrées-sorties dans la fonction publique :**

La FPT enregistre des flux d'entrée plus importants en raison, en partie, du plus grand recours aux contractuels et aux emplois aidés dont les taux de rotation sont particulièrement élevés.

Après avoir fortement baissé en 2012 sous l'effet du décalage de l'âge légal de départ à la retraite et de la suppression depuis le 1er janvier 2012 des départs anticipés des parents de trois enfants et s'être redressé en 2013, le nombre de pensions de droit direct entrées en paiement retrouve une évolution plus directement liée à la démographie.

- **Les rémunérations dans les trois versants :**

En 2013, le salaire net mensuel moyen par agent en équivalent temps plein est de :

- 2 469 euros dans la FPE. Médiane : 2 260 €
- 1 851 euros dans la FPT. Médiane : 1 659 €
- 2 186 euros dans la FPH. Médiane : 1 848 €

Dans l'ensemble de la FP la moyenne s'établit à 2 185 € et la médiane à 1 936 €.

Globalement on constate une dispersion des salaires moins importante que dans le privé : 2,36 contre 2,95.

La baisse du pouvoir d'achat du salaire net moyen est de 0,5 % dans l'ensemble de la fonction publique en 2013.

Dossier sur la formation professionnelle comparée entre les agents de la fonction publique et les salariés du privé :

Taux d'accès annuel à la formation :

Les agents de la fonction publique se forment davantage que les salariés du privé ... et suivent davantage de formations non diplômantes pour raisons professionnelles.

Les plus diplômés ainsi que les plus qualifiés participent davantage à la formation professionnelle, notamment dans la fonction publique.

La participation à la formation professionnelle est, à tout âge, supérieure dans la fonction publique.

Des situations stables vis-à-vis de l'emploi favorisent l'accès à la formation professionnelle, plus particulièrement dans la fonction publique.

Caractéristiques des formations professionnelles suivies :

Les formations courtes sont plus fréquentes dans la fonction publique que dans le privé.

Dans la fonction publique les formations sont plus souvent prises sur initiative personnelle et moins souvent imposées par l'employeur.

Les formations professionnelles individualisées sont près de deux fois plus fréquentes dans le privé et la FPH que dans la FPE et FPT. Les objectifs les plus fréquemment cités sont :

- Adaptation à l'emploi et amélioration des perspectives de carrière (86 % des formations suivies dans la FP)
- Approfondissement des connaissances/compétences sur un sujet (74 %)

Les demandes de formation ne sont pas toujours satisfaites.

Les souhaits de formation insatisfaits sont plus fréquents dans la FP que dans le privé.

On constate que les jeunes aspirent à plus de formation et une baisse nette de la non satisfaction des demandes après 55 ans dans le public et plus progressivement dans le privé.

Le niveau d'insatisfaction est identique pour les salariés du privé et du public en CDD mais plus élevé pour les agents de la FP en situation stable. Les agents de la FP les plus diplômés sont les plus nombreux à déclarer leur insatisfaction.

Dossier sur les absences pour raison de santé et leur lien avec les conditions de travail

Les absences pour raisons de santé par versant et dans le privé

Les agents de la fonction publique sont légèrement plus nombreux à avoir eu au moins un arrêt maladie dans l'année.

Les arrêts sont moins longs dans la FPE que dans les autres versants et le privé.

Absences pour raisons de santé par versant de la FP

Les agents de la FPH, fortement exposés aux conditions de travail difficiles, ne sont pas plus souvent absents pour raisons de santé.

Absences pour raisons de santé par famille de métiers

Dans la fonction publique, les familles de métiers « Action sociale » et « Entretien maintenance » comptent le plus d'agents absents pour raisons de santé... mais ces familles de métiers ne montrent pas un profil particulier ou commun d'exposition aux conditions de travail.

Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail

Il existe un lien entre le nombre d'arrêts maladies et l'importance des expositions aux risques professionnels et psychosociaux.

Plus les salariés cumulent des expositions fortes à des risques professionnels, plus ils sont nombreux à avoir un arrêt maladie dans l'année.

L'intervention de la CGT Fonction publique (voir pièce jointe) sur le rapport annuel sur l'état de la fonction publique s'est félicitée de la qualité du rapport et souligné que la richesse des données qu'il contient devrait permettre d'alimenter le dialogue social à partir de constats partagés.

A partir de deux questions : « la fonction publique prend-elle sa part dans l'avenir professionnel des sortants sans qualification du système scolaire ? » et « la signature de l'accord de 2011 a-t-elle fait reculer la précarité dans la fonction publique ? » la CGT a montré que les données du rapport donnent raison à son cadre revendicatif.

La même logique peut être reprise pour les non titulaires.

La question que nous devons nous poser est : « la signature de l'accord de 2011 a-t-elle fait reculer la précarité dans la fonction publique ? »

Conclusion de la séance plénière :

Il nous est proposé d'avoir un temps, dans le prolongement de nos échanges du jour, en début d'année 2016 sur tel ou tel point du rapport annuel.