



## **Intervention de la CGT Fonction publique sur le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, présenté au Conseil commun de la fonction publique du 24 novembre 2015**

Le document qui nous est présenté aujourd'hui est remarquable sous de nombreux aspects. Il contient beaucoup de données, et révèle un véritable effort de transparence de la part de la fonction publique, sans volonté de cacher a priori les choses.

L'objectif du rapport, c'est aussi de donner des éléments permettant un dialogue social à partir de constats partagés.

De ce point de vue, on peut dire qu'on reste au milieu du gué sur certains points, et que la question non seulement de présenter des données, mais aussi de les présenter pour les utiliser se pose. Comment utilise-t-on ces chiffres, parfois épars dans ce gros pavé, pour avancer et débattre dans le cadre d'un dialogue social enrichi ?

On peut réfléchir à partir de deux exemples concrets, la catégorie C et les contractuels.

Pour la catégorie C, la CGT a construit une revendication réservant les recrutements sans concours aux personnes sans qualification, sous la forme d'un quota des recrutements totaux de la catégorie C. Cette proposition, présentée dans le cadre de la négociation PPCR, mériterait d'être confrontée aux données objectives.

On sait que les recrutements en catégorie C sont très majoritairement destinés aux personnes ayant un niveau de qualification très supérieur au BEP-CAP.

Mais quelle est la part de ceux qui sortent du système scolaire sans qualification qui intègre la Fonction publique par la voie du recrutement sans concours ? Seule cette donnée permet de déterminer si la Fonction publique joue bien son rôle dans l'emploi des personnes sans qualification. C'est la conviction que ce n'est pas le cas qui a abouti à la construction de la proposition de la CGT (un quota pour les non qualifiés). Mais qu'en est-il vraiment ?

On peut rapprocher les données de la page 265 sur la répartition par niveau de diplôme et tranche d'âge dans la fonction publique et ses versants, des données sur les voies de recrutement externes, et les chiffres de l'INSEE sur la qualification d'une génération sortant du système scolaire (200.000 sous le BAC, 60.000 avec le BEP et 65.000 sans qualification).

Cela pourrait donner dans l'Etat, pour 2% d'agents sans qualification de moins de 30 ans, 5.000 recrutements de catégorie C dont 1.000 sans concours, sans doute en moyenne 500 recrutements sans qualification, soit 1% du vivier de 60.000 personnes sans qualification.

Pour la territoriale, 7% d'agents sans qualification de moins de 30 ans et 12 % de 30 à 49 ans, soit 10% à peu près parmi les recrutements, pourrait donner pour 25.000 recrutements de catégorie C, dont 22.000 sans concours, environ 3.500 recrutements de personnes sans qualification en moyenne, soit 6% du vivier des personnes sans qualification.

La moitié des recrutements sans concours de la territoriale (90% des recrutements en catégorie C) sont sans doute destinés à des personnes titulaires du Bac et au-delà. C'est un contournement massif du statut de la part des employeurs territoriaux.

Pour l'hospitalière, on ne dispose d'aucune donnée.

S'il est sans doute impossible de disposer en permanence d'une photographie exacte de ces recrutements, nous disposons d'éléments de comparaison suffisamment fiables pour être exploités.

Il serait souhaitable que sur ce sujet précis, nous puissions, à la question « la fonction publique prend-elle sa part dans l'avenir professionnel des sortants sans qualification du système scolaire ? », donner une réponse construite sur des données suffisamment vraisemblables pour que la réponse en termes de politique publique puisse être ajustée à la réalité. C'est dans cet objectif que nous avons construit notre proposition.

Le rapport sur l'état de la fonction publique pourrait entre autres en être un outil, au service d'un dialogue social mûr et responsable.

Comment travaillons-nous ensemble ? C'est la question que nous devons nous poser.

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 ? »

Nous disposons d'éléments que nous n'exploitons pas pour répondre à cette question de façon transparente et partagée.

Les chiffres disponibles du bilan des titularisations sont donnés par le rapport, 30.000, mais nous savons qu'ils sont incomplets et insuffisants, la loi Sauvadet étant de 2012 et les chiffres de 2013. On sait que dans la FPH, rien n'est fait.

Les données concernant le nombre de contractuels en 2013 montrent une hausse par rapport à 2012. Elle est encore plus importante dans la FPH, où on ne fait rien.

Par contre des données très intéressantes sont présentées, tant par l'analyse de la mobilité en terme de changement de statut, que par celle du nombre d'entrants et de sortants contractuels en 2013.

Concernant l'importance du turn-over des contractuels, est-ce le signe d'une précarisation plus forte ou d'un véritable recrutement des contractuels sur des besoins temporaires, ce qui est normal et suppose un fort taux de sortie ?

La différence entre le taux d'entrée en 2013 des contractuels dans la fonction publique (50% de 900.000 non-titulaires), et le taux de sortie (40% des mêmes 900.000) est largement expliquée par le fait que 98.000 contractuels sont devenus fonctionnaires en 2013. Ce n'est pas la loi Sauvadet qui l'explique, mais très majoritairement les recrutements « ordinaires » externes et internes.

La conséquence devrait en être qu'il faut plus clairement intégrer les concours « ordinaires » dans une politique générale de déprécarisation.

La gestion des agents contractuels doit évoluer pour mieux prendre en compte cet aspect. L'accord majoritaire sur la déprécarisation du ministère de la Culture le fait explicitement.

La déprécarisation ne se résume pas à la mise en œuvre de la loi Sauvadet, mais est une démarche globale, aux termes mêmes de l'accord de 2011.

Nous avons les moyens de mettre en place un véritable observatoire de la précarité dans la fonction publique, alimentant le rapport annuel.