



Compte rendu de l'assemblée plénière du CCFP du 10 novembre 2016

La ministre était absente lors de cette séance. La CGT a fait une déclaration préalable (que vous trouverez en pièce jointe) centrée sur le rapport produit par le député PRG, Alain Tourret sur la fonction publique. Ce rapport publié en annexe du PLF 2017 a fait les délices de la presse. Ce rapport s'en prend aux fonctionnaires, à leur temps de travail, inférieur, selon lui, à celui des salariés du privé. Il stigmatise un absentéisme, toujours selon lui, excessif et exhorte le gouvernement à mettre fin à la fois à ces régimes dérogatoires et à « lancer un vaste plan de lutte contre l'absentéisme ».

La CGT a rappelé qu'elle est engagée dans la bataille pour la réduction du temps de travail et qu'elle ne laissera pas remettre en cause les acquis. Elle rappelle également que l'absentéisme auquel il est fait allusion est synonyme d'arrêts de maladie parfaitement autorisés.

La CGT demande au gouvernement, par le truchement de ce Conseil Commun d'apporter les mises au point indispensables et de les rendre publiques afin de faire cesser ce dénigrement permanent que la ministre dit regretter.

Le seul point traité dans cette séance concerne la présentation du rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Ce document de plus de 400 pages constitue une somme dont la CGT salue la qualité. La CGT pointe quatre thématiques qui lui semblent particulièrement significatives :

- **Comment avancer vers des indicateurs de précarité ?**

Les données fournies par la DGAFP permettent de construire des indicateurs de suivi de la précarité dans la fonction publique, mais elles sont aujourd'hui dispersées.

Les tableaux (4.6-15 et 16, pages 302 et 303) montrent que chaque année plus de 100.000 contractuels (sur un million) deviennent fonctionnaires titulaires, dans leur écrasante majorité par concours interne ou externe, et par recrutement direct de catégorie C. Les titularisations Sauvadet alimentent trop peu le flux de titularisation.

C'est pour cette raison qu'entre 2013 et 2014 il sort de la fonction publique 74.000 titulaires de plus qu'il n'en entre ; par contre on recrute chaque année 95.000 contractuels de plus qu'il n'en sort, alors que le nombre global de contractuels évolue beaucoup moins.

En fait une part très significative des recrutements de titulaires se font parmi les anciens contractuels, et ce dans les trois versants.

Si la volonté politique était présente, il serait parfaitement possible de diminuer très fortement le nombre de contractuels en ouvrant les recrutements ordinaires par concours et en réduisant les recrutements en CDD, y compris en complément des plans de titularisation.

La CGT demande qu'à partir des données existantes on élabore un tableau global du nombre de titulaires (les 4,5 millions, par versant), récapitulant les entrées dans le statut et les sorties chaque année, en y rapportant l'origine des entrants (contractuels de la FP, sorties d'étude ou privé), et en détaillant les modes d'entrée (recrutement direct C, concours interne, concours externe, recrutements Sauvadet).

Un tableau comparable devrait être fait pour le million de contractuels (CDD, CDI, ...), par versant, en détaillant les raisons de l'entrée (besoins temporaires ou permanents, ...) et de la sortie (sortie de la FP, recrutement comme titulaire, ...).

La comparaison de ces deux tableaux permettrait d'avoir un véritable indicateur de la précarité dans la fonction publique, du rapport entre le nombre de titulaires et le nombre de contractuels, et un indicateur de la qualité des politiques de recrutement des employeurs publics, du point de vue de la précarité comme de la norme de l'emploi titulaire pour des besoins permanents.

Une photographie exacte de la situation est la condition nécessaire mais non suffisante pour faire reculer l'emploi précaire.

L'essentiel du recul de la précarité doit passer par les doctrines d'emploi mises en œuvre par les employeurs publics, bien que les lois de déprécarisation restent pour l'instant absolument nécessaires.

- **Les rémunérations :**

La DGAFP avec l'INSEE a accompli un très important travail, dont il faut les remercier, suite aux débats en commission « statistiques » du CCFP, et qui doit permettre d'entrer en négociation salariale à partir de données lisibles et partagées.

Les indicateurs de pouvoir d'achat utilisés aujourd'hui sont le SMPT (salaire moyen par tête), RMPP (rémunération moyenne des personnels en place) et l'ITB-GI (indice de traitement brut – grille indiciaire). Même en cas de gel du point d'indice, ces indicateurs sont en général positifs, et étaient sans relation explicite entre eux.

L'ITB-GI intègre les évolutions du point d'indice, du minimum de traitement de la Fonction publique, et les requalifications sur la grille indiciaire, à l'exemple des gains de points à la suite de PPCR ou des requalifications de certains corps (infirmières, ...).

Le salaire moyen par tête (SMPT) est commun au privé et au public et sert de base aux négociations dans le privé (produit de la masse salariale par le nombre d'agents).

Le RMPP, qui compare la rémunération entre deux années consécutives, exclut de l'évolution de la masse salariale les entrants (nouveaux fonctionnaires, ...) et les sortants (retraités, ...). Il est toujours positif du fait des progressions d'échelon au sein des grades.

En 2014 le SMPT a augmenté de +0.7% et le RMPP de +2.6% dans la Fonction publique, en plein gel du point d'indice (tableau V-3.1.13 page 116).

Le tableau V – 3.1.18 fournit des données qui permettraient d'entrer en négociation sur des bases partagées, à la condition d'être précisées.

Une négociation ne peut se faire qu'en excluant les entrants et les sortants et en partant de l'évolution des rémunérations des personnels en place deux années de suite (RMPP).

Ce tableau décompose l'évolution du RMPP entre une part prime et une part indiciaire. Il décompose la part indiciaire entre l'ITB-GI (point d'indice + requalification des grilles) et une part individuelle (passage d'échelon et promotion de grade ou de corps).

La CGT demande qu'on aille jusqu'au bout, et que :

- Dans la part collective on sépare ce qui relève de l'évolution du point d'indice et ce qui relève des requalifications sur les grilles indiciaires,
- Dans la part individuelle on sépare ce qui relève de la progression d'échelon dans un grade et ce qui relève de la promotion de grade et de corps.

On disposera ainsi d'une décomposition complète de l'évolution de la masse salariale entre :

- Effets d'entrée (plus faibles salaires) et de sortie (plus forts salaires),
- Évolution du point d'indice,
- Minimum fonction publique et requalifications sur les grilles indiciaires,
- Passages d'échelon au sein d'un grade,
- Promotions de grade ou de corps (ratios pro-pro).

La fonction publique depuis de nombreuses années explique que le point d'indice n'est plus un outil pertinent pour négocier sur le pouvoir d'achat, et qu'il faut raisonner en masse salariale globale.

A partir de données réelles et partagées sur le RMPP, on pourra comparer :

- Le point d'indice et l'inflation ;
- L'effet des passages d'échelon avec le volume qui serait « normal » du fait de l'existence de grilles respectant le principe de carrière ;
- L'effet des ratios pro-pro avec le volume nécessaire au respect du principe d'une carrière sur deux grades ;
- L'effet des requalifications sur les grilles indiciaires, qui n'est pas une mesure de pouvoir d'achat par nature, mais une reconnaissance des qualifications exercées ;
- L'évolution du rapport entre primes et grille indiciaire, ce qui donne le moyen de piloter un recul de la part des primes dans la rémunération.
-

L'évolution entre les différentes catégories faisant évoluer la rémunération relèvera du débat politique sur les rémunérations, nécessaire dans une négociation.

Avoir un outil d'analyse partagé permet de lever les obstacles à un dialogue transparent, faisant toute leur place aux choix politiques.

• **Les âges de départ en retraite :**

La DGAFP fait figurer pour la deuxième année consécutive un tableau des âges de départ en retraite pour les catégories « sédentaires » et « actives » par versant.

La CGT se félicite de ce choix et demande qu'il soit reconduit de façon pérenne, car il fournit des données nécessaires à un pilotage des politiques publiques sur la pénibilité du travail.

En effet, pour être véritablement significatif, l'âge moyen de départ en retraite dans la fonction publique doit être décomposé entre « sédentaires » (sans départ anticipé), et « actifs », qui ont un départ anticipé au titre de la pénibilité et de la dangerosité du travail.

L'âge de départ des « sédentaires » en 2015 (62.7 ans dans l'Etat, 63.3 ans dans la territoriale et 62.4 ans dans l'hospitalière) est très proche de celui des salariés du privé (62.4 ans à la CNAV). Il n'y a pas de différence entre privé et public (tableau V-2.2.6 page 67).

Pour les catégories « actives » (tableaux V-2.2.7 à 12, pages 70 à 73), les départs anticipés se font de plus en plus au-delà de 60 ans.

26% des « actifs » partent au-delà de 60 ans dans l'Etat, avec un accroissement moyen de +4% par an. C'est aussi le cas de 50% des « actifs » territoriaux (+5% par an) et de 31% des « actifs » de l'hospitalière (+4% par an).

En 2020, la majorité des départs se feront après 60 ans, ce qui interroge sur l'efficacité d'un dispositif de départ anticipé de moins en moins utilisé, destiné à compenser le raccourcissement de durée de vie et de vie en bonne santé, et à sortir les agents de l'exposition à la pénibilité en fin de carrière, quand elle est la plus agressive pour la santé.

Il est nécessaire de réactualiser le dispositif du « service actif », d'ouvrir une négociation pour ce faire, et de ne pas se contenter d'observer année après année la mise en extinction de fait des départs anticipés pour pénibilité dans la fonction publique.

- **Le dossier consacré à la mobilité après 50 ans**

La DGAFP consacre un dossier (pages 173 à 193) à la mobilité entre employeurs publics après 50 ans. Elle a déterminé que cette mobilité entre groupes d'employeurs s'accompagne d'une baisse du salaire journalier en moyenne de -23%, s'expliquant par une baisse du volume de travail. Cette baisse s'accroît avec l'âge.

L'étude montre qu'avant la retraite de nombreux agents publics recourent au temps partiel, ou après la retraite à un cumul de retraite et d'emploi à temps incomplet.

Cette étude ne permet cependant pas de déterminer les causes de ce choix :

- Désir de fuir la pénibilité du travail ?
- Obligation de compléter son nombre de trimestres travaillés pour une retraite à taux plein ?
- Départ en retraite par impossibilité de continuer à occuper son poste, mais nécessité de compléter son revenu, voire effet des départs anticipés dans la fonction publique sans que les polypensionnés puissent toucher leur retraite du privé avant 62 ans ?

La DGAFP reconnaît que l'étude doit être poursuivie et complétée, pour mieux documenter les décisions de politique publique concernant les fins de carrières.

La CGT s'en félicite, car elle est persuadée qu'il est aujourd'hui nécessaire d'introduire dans la fonction publique des dispositifs du type de la retraite progressive du privé, comme la cessation progressive d'activité interrompue en 2011.

L'allongement incessant de la durée de travail requise pour une retraite complète rend impossible un départ en retraite pour de nombreux agents, qui ne peuvent plus ou ne souhaitent plus exercer leurs fonctions dans les mêmes conditions qu'à un âge plus précoce.