



## **Intervention de la CGT Fonction publique sur le rapport 2021 sur la Fonction publique Conseil Commun de la Fonction Publique du 19 octobre 2021**

Nous souhaitons remercier les équipes de la DGAFP et des services statistiques pour le riche et remarquable travail présenté dans ce rapport malgré les circonstances de la pandémie.

Nous ne nous attarderons pas sur le Titre 1, qui permet au gouvernement de faire la propagande de son action, nous ne répéterons pas des désaccords connus de tous, et commenterons le titre 2, « Faits et chiffres ».

L'élément fondamental de cette année est l'entrée progressive dans une logique de base de données sociales, dont nous nous satisfaisons. Les éléments présents dans le rapport au niveau de la Fonction publique seront disponibles pour les organisations syndicales au niveau des employeurs le 1<sup>er</sup> janvier 2023, et le seront auparavant pour beaucoup d'entre eux.

La généralisation de la base de données sociales, qui permet d'accéder tout au long de l'année aux éléments statistiques permettant le travail syndical, est un défi pour nos organisations autant que pour les employeurs, et son contenu sera à n'en pas douter bientôt l'objet de controverses entre représentants du personnel et employeurs publics.

Concernant la 1<sup>ère</sup> vue d'ensemble sur l'emploi public, la CGT attire l'attention sur le fait que l'âge et la féminisation par employeur prennent avec la généralisation de la participation de l'employeur public à la protection sociale complémentaire, la PSC, une importance plus concrète. En PSC l'âge c'est un tarif plus élevé, + 2% par année d'âge moyen supplémentaire. La base de données sociales permet de vérifier que l'écart entre les ministères les plus vieux (Culture, ministères sociaux, Finances), avec 48-49 ans en dehors des EPA et la moitié des agents ayant 50 ans, est considérable avec les ministères les plus jeunes, Intérieur avec 40 ans et Armées avec 36 ans, et moins du quart des agents ayant plus de 50 ans.

En tarification la différence est de 15 à 25%, et le gouvernement nous expliquera pendant les négociations PSC comment il effacera ou pas les différences entre ministères. Il en est de même pour l'âge des fonctionnaires d'Etat entre départements, et le gouvernement nous expliquera comment il découpera les employeurs pour créer des marchés assurables en maintenant une égalité de traitement entre agents du même ministère.

Ces données par âge étant plus significatives du fait de la PSC, elles mériteraient dans les années qui viennent d'être décrites par employeur « assurable » de façon plus précise.

Concernant la 2<sup>ème</sup> vue d'ensemble sur les flux de personnels, la CGT exprime un satisfecit de voir un véritable tableau des emplois par statuts, avec les statuts antérieurs précisés (figure V 2.1-4 page 37). La base de données sociales permet de compléter ce tableau et de vérifier qu'il n'y a aucun caractère inéluctable à la submersion des titulaires par les contractuels, et que le statut conserve son attractivité pour les contractuels.

Un contractuel sur 10 devient fonctionnaire chaque année dans la Fonction publique. Sur 180.000 nouveaux fonctionnaires en 2019, la moitié étaient contractuels l'année précédente. C'est le quart des nouveaux fonctionnaires dans l'Etat, la moitié dans la territoriale avec les recrutements sans concours, sans doute le tiers dans l'hospitalière une fois les élèves infirmières (toujours contractuelles) retranchées du total.

Dans l'Etat 28% des admis par concours sont contractuels, un sur 8 par concours externes (4.500), mais ils sont apparemment majoritaires pour les concours internes, puisque 14.000 contractuels deviennent fonctionnaires en 2019.

Ce que nous disent ces chiffres, c'est qu'en ouvrant des concours de droit commun, on titularise de nombreux contractuels, et qu'en particulier le concours interne est un facteur de titularisation considérable. Elles nous disent aussi que pour favoriser la titularisation, la gestion des contractuels et leur rémunération ne doit pas s'écarter de celles des fonctionnaires.

Le tableau 1.2-1 page 86 nous explique que la proportion de fonctionnaires a baissé de 0.3% chaque année de 2009 à 2019, soit 16 à 17.000 fonctionnaires en moins chaque année, dont 7.000 dans l'Etat.

En d'autres termes il aurait suffi de 16 à 17.000 titularisations de contractuels chaque année s'ajoutant aux presque 100.000 titularisations annuelles de contractuels par des recrutements de droit commun, pour que la proportion de titulaires reste stable dans la Fonction publique. Cela n'aurait rien eu d'inatteignable.

Le fait que pour chaque employeur public ces données soient disponibles dans la base de données sociales doit permettre une réflexion dans le cadre du dialogue social sur le bon niveau de recrutement, et le bon usage du concours interne, pour maintenir et faire progresser l'emploi titulaire.

Concernant la vue 2.3 sur les départs en retraite nous nous satisfaisons du maintien des données sur l'âge de départ des personnels sédentaires et actifs et de leur suite historique, qui permet de vérifier la montée des départs à 60 ans et plus chez les actifs. Ces données nous permettront d'avoir quand le temps sera venu un débat si possible rationnel sur la pénibilité au travail et sa compensation dans la fonction publique. La base de données sociales va espérons-nous permettre d'enrichir le débat sur la pénibilité au niveau de chaque employeur.

Pour une comparaison plus juste entre l'âge de départ des fonctionnaires et des salariés du privé, nous souhaiterions qu'à l'avenir l'effet de la retraite anticipée pour invalidité sur l'abaissement de l'âge de départ en retraite des fonctionnaires puissent être globalement estimé par versant. Dans le privé les invalides sont portés jusqu'à l'âge de la retraite par la CNAM et non pas mis en retraite comme pour les fonctionnaires. C'est une des raisons pour lesquelles 98% des fonctionnaires sont en emploi à leur départ en retraite, contre seulement 60% des salariés du privé.

Concernant la vue 3 sur les rémunérations et en particulier leur évolution, force est de constater que l'apparente stabilité du salaire moyen entre 2018 et 2019 cache en fait une baisse, sans même avoir besoin de faire référence au blocage du point d'indice.

Quand pour deux agents sur trois la rémunération moyenne des personnels en place augmente de 1.1% en euros constants, et que le GVT moyen sur 10 ans pour l'Etat est de 1.5%, en fait la rémunération baisse et mange l'effet de carrière. Sauf à ce que le GVT (glissement vieillesse technicité) de la territoriale et de l'hospitalière soit très différent. D'ailleurs nous aurons besoin d'avoir une idée de ce qu'est un GVT normal ne serait-ce que pour construire une rémunération pour les contractuels dans le cadre de la conférence sociale, la DGAFP décidant partout de leur supprimer les grilles.

L'indice de traitement brut grille indiciaire, qui totalise l'évolution du point d'indice, nulle en 2019, et la requalification des grilles indiciaires, évolue sous l'inflation (1.1%) à 0.75%. Mais le véritable indicateur est l'indice de traitement net grille indiciaire qui répercute la hausse de la cotisation retraite et n'est que de 0.3%. L'indiciaire des fonctionnaires perd 0.8% par rapport à l'inflation en 2019.

Il devient impossible d'analyser l'évolution des rémunérations sans avoir une idée chiffrée de l'apport des primes à l'évolution du pouvoir d'achat, et d'avoir une suite historique pour mesurer son évolution.

A défaut de pouvoir comparer simplement l'évolution du salaire moyen annuel du privé avec celui du public, le bon indicateur pour vérifier une perte ou pas du pouvoir d'achat est sans doute de décomposer le revenu moyen des personnels en place, entre l'indice de traitement grille indiciaire (évolution du point plus requalification des grilles), le GVT ou effet de carrière, et l'évolution due aux primes. En tout cas il permet de rendre cohérent entre eux les indicateurs existants.

Si on compare l'évolution de ces indicateurs de 2007 à 2019 (base 100 en 2007), on s'aperçoit que le salaire moyen net de la fonction publique évolue de façon proche de l'inflation mais rend presque 10 points à l'évolution du salaire moyen du privé, et que l'évolution de l'indice de traitement net grille indiciaire évolue de 3 points en 12 ans et rend 12 points sous l'inflation.

On ne peut pas encore évaluer le rôle des primes mais ce qui est certain c'est que les requalifications d'emplois n'en sont plus.

On a une véritable déqualification des rémunérations de la Fonction publique, qui appelle non pas des mesures ciblées mais une requalification générale des rémunérations par des mesures homogènes pour tous les agents publics.

Concernant la vue 4 sur les conditions de travail, il serait nécessaire que les données de maladies utilisables pour la fixation des tarifs de prévoyance en protection sociale complémentaire soient plus précisément analysées en particulier sous l'angle des effets de la pénibilité. Et ce au-delà de l'analyse précise dans le rapport de l'effet de l'âge et de la féminisation, qui établit une similitude des recours au congé maladie entre public et privé. Ce travail sur la pénibilité est repoussé depuis des années par la Fonction publique pour des raisons largement idéologiques liées à la réforme des retraites. Il serait paradoxal et dommageable que ce soit le marché de l'assurance de personne qui nous y contraigne.

Concernant le dossier sur la localisation des effectifs, il montre les dégâts de l'interministérialisation territoriale de l'Etat en termes d'effectifs, il montre que l'emploi public suit l'évolution de l'emploi total et de la population, l'absence de « gras » permettant d'affecter des agents qui seraient loin du terrain sur le terrain, ainsi que l'inexistence des 150.000 « fonctionnaires administrants » que certain-e-s politiques veulent supprimer.

**Annexe sur le tableau des emplois par statut à décliner pour chaque employeur :**

**Figure V 2.1-4 : Contribution des flux d'emplois (entrées, sorties et changements de statut) à l'évolution de l'emploi en 2019 (effectifs physiques en milliers)**

	Effectifs fin 2018	Entrées	dont entrées inter-versants	Sorties	dont sorties inter-versants	Statut fin 2018					Effectifs fin 2019	
						Fonctionnaires	Contractuels	Autres catégories et statuts	Bénéficiaires de contrats aidés	nd		
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires	1545,1	44,9	3,7	64,1	2,5	1479,2	14,4	0,7	0,2	0,3	1539,6
	Contractuels	440,2	115,8	4,8	89,1	4,8	1,5	324,6	1,0	17,1	9,1	469,0
	Autres catégories et statuts	176,4	13,8	0,5	15,9	0,5	0,1	0,9	158,7	0,0	0,2	173,7
	Bénéficiaires de contrats aidés	33,2	6,6	0,1	10,4	0,7	0,0	1,9	0,0	5,5	0,0	14,0
Fonction publique territoriale	Fonctionnaires	1468,3	26,4	4,3	72,6	3,3	1391,0	46,2	0,4	2,5	1,9	1468,4
	Contractuels	391,1	139,2	5,4	85,0	4,8	2,5	258,3	1,7	5,8	0,2	407,7
	Autres catégories et statuts	59,5	9,9	0,3	8,8	0,2	0,1	0,7	48,5	0,1	0,0	59,3
	Bénéficiaires de contrats aidés	38,6	18,0	0,1	16,4	0,2	0,0	0,8	0,0	13,7	0,0	32,5
Fonction publique hospitalière	Fonctionnaires	816,6	11,6	1,2	48,4	3,5	766,5	32,1	0,1	0,1	0,0	810,5
	Contractuels	239,1	82,2	2,9	43,6	2,3	1,6	162,2	0,3	1,6	0,1	248,0
	Autres catégories et statuts	123,4	18,2	1,4	16,3	2,0	0,0	0,8	105,7	0,0	1,1	125,9
	Bénéficiaires de contrats aidés	6,8	2,6	0,0	2,8	0,1	0,0	0,2	0,0	2,3	0,0	5,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Emplois principaux, agents civils, situés en France (métropole + DOM, hors COM), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Par construction, l'emploi fin 2019 dans un statut équivaut à l'emploi fin 2018 net des entrées et sorties, sommé aux changements statutaires vers ce statut. Ainsi, pour chaque ligne, la somme de la répartition par statut des agents présents fin 2018 et les entrées équivaut aux effectifs fin 2019. Des écarts résiduels peuvent subsister car, dans de rares cas, certains agents ne peuvent être suivis d'une année sur l'autre et ne sont donc comptés ni dans les entrées ni dans les effectifs fin 2018 (ces cas sont comptabilisés dans la colonne « nd »).

Lecture : Au 31 décembre 2019, on compte 1 539 600 fonctionnaires dans la fonction publique de l'État contre 1 545 100 fin 2018. Ce différentiel de 5 500 fonctionnaires vient des 44 900 entrées de fonctionnaires (dont 3 700 en provenance d'un autre versant) et des 64 100 sorties, mais aussi de la titularisation de 14 400 contractuels, de 700 autres statuts et de 200 contrats aidés présents fin 2018.

**Analyse pour les fonctionnaires**

Versant	nouveaux fonctionnaires en 2019 (sorties moins baisse 2019)	nombre de contractuels devenus fonctionnaires	Pourcentage de contractuels parmi les nouveaux fonctionnaires	contractuels devenus fonctionnaires par concours externe	contractuels devenus fonctionnaires par concours interne	Pourcentage de contractuels parmi les lauréats des concours
FPE	60,4	14,4	24%	4,5	9,9	28%
FPT	77,4	46,2	60%			
FPH	44	32,1	73%			
<b>Ensemble</b>	<b>181,8</b>	<b>92,7</b>	<b>51%</b>			