

## Compte-rendu du CCFP du 13 novembre 2020

Le CCFP s'est tenu à distance sous la présidence de la ministre, laquelle a insisté sur sa préoccupation du moment : l'attractivité dans la fonction publique. Les outils qu'elle entend mettre en œuvre sont : l'inscription dans les cordées de la réussite (!), l'augmentation des classes intégrées et du recours à l'apprentissage (en finançant les contrats particulièrement dans la territoriale), la multiplication des contrats PACTE et PRAB, le développement de la marque Etat employeur (!!) et une attention portée aux promotions et LA mobilité grâce à la mise en œuvre des outils d'agilité offerts par la loi du 6 août sur la fonction publique (!!!).

La CGT a souhaité qu'une négociation transversale s'ouvre sur les carrières et rémunérations portant sur l'élargissement des grilles indiciaires aux deux versants non inclus dans le Ségur de la santé. La question de l'attractivité de la fonction publique sera réglée par une amélioration des grilles indiciaires et le dégel de la valeur du point.

### 1. **Projet de décret modifiant le décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017 modifié pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique**

Le montant de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG (IC-CSG) a été calculé en janvier 2018, en application du décret du 30 décembre 2017 précité.

Après une réactualisation en janvier 2019 puis en 2020 le texte prévoit de pérenniser le réexamen annuel de l'indemnité en l'étendant à l'ensemble des agents concernés par une évolution à la hausse ou à la baisse de leur rémunération.

**FO** dépose un vœu : Le CCFP réuni le 13 novembre 2020 demande à la ministre de la Fonction publique de lui présenter avant la fin de l'année un décret modifiant le Décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017, dans le but du versement à tous les agents publics des trois versants de la Fonction publique, (à l'exception de ceux affiliés au régime général de la sécurité sociale au titre des prestations en espèces de l'assurance maladie, ayant bénéficié de la suppression de la CES ou de la contribution salariale d'assurance chômage et de la cotisation maladie), d'une majoration mensuelle et pérenne de leur rémunération de 1,6702% ; avec application au 1er janvier 2018.

Ce vœu prenant en compte deux préoccupations : les nouveaux entrants dans la fonction publique bénéficient de la compensation et elle est versée mensuellement, **la CGT** décide de le voter.

Votes sur le vœu :

Pour : CFDT – CFTC - CGC – CGT – FA-FP - FO - Solidaires - UNSA.

Contre : Employeurs Etat

Abstention : FSU – Employeurs hospitaliers – Employeurs territoriaux.

**La FSU** propose un mode de calcul permettant le calcul de l'indemnité concomitamment au versement de la rémunération et par comparaison avec le calcul de la CSG préalablement à l'entrée en vigueur des dispositions de la loi de Finances pour 2018, ceci pour éviter les effets de retard et, pour les agents dont la rémunération varie sensiblement, des pertes de pouvoir d'achat. Il s'agit en outre de permettre à tous les agents publics de percevoir cette indemnité.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : FA-FP - FO - FSU.

Contre : - Employeurs hospitaliers – Employeurs Etat – Employeurs territoriaux.

Abstention : CFDT – CFTC - CGC – CGT – Solidaires - UNSA

**La CFDT** demande une revalorisation mensuelle de l'indemnité compensatrice.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFDT – CFTC - FA-FP – FO - UNSA.

Contre : - Employeurs hospitaliers – Employeurs Etat – Employeurs territoriaux.

Abstention : CGC – CGT - FSU – Solidaires

**Vote global sur le texte :**

**Pour : CFTC – CGC – FA-FP - FO - UNSA - Employeurs hospitaliers – Employeurs Etat - Employeurs territoriaux.**

**Abstention : CFDT –CGT - FSU - Solidaires.**

## **2. Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2020**

L'analyse de la CGT porte sur l'emploi public, sa nature, son attractivité et donc les rémunérations. Elle s'intéresse également aux inégalités professionnelles femmes hommes.

### **• Les entrants et les sortants**

Ces données, remarquables et utiles, d'entrants et de sortants de l'emploi public chaque année par statut (fonctionnaires ou contractuels) ne sont pas utilisées pour construire un tableau global et comparé des emplois du nombre de fonctionnaires, du nombre de contractuels et du nombre total d'agents publics.

On peut déduire des données présentées que la moitié des nouveaux fonctionnaires étaient contractuels et déjà agents publics. Tout laisse penser qu'augmenter le volume des recrutements ordinaires de fonctionnaires permettrait de baisser année après année le nombre de contractuels, du fait de la forte attractivité du statut de fonctionnaires auprès des contractuels.

Mais pour pouvoir ajuster le volume de recrutement aux objectifs de la politique de GRH de chaque employeur, il faut pouvoir répondre à certaines questions :

- Peut-on anticiper la baisse du nombre d'agents publics du fait d'un remplacement nombre pour nombre des départs de fonctionnaires par un concours externe : une large partie des lauréats est contractuelle et déjà agent public ?
- Si les sorties ne sont pas remplacées par le même nombre d'entrées, cela crée un besoin structurel de recrutement de contractuels
- A contrario peut-on anticiper de combien les concours internes augmentent le nombre de fonctionnaires, puisqu'une partie des lauréats est contractuelle ? Les données actuelles du rapport sur les concours et les recrutements ne permettent pas de répondre ou incomplètement à cette question. Elles devraient comporter l'appartenance à l'emploi public préalable des lauréats et ce

pour chacun des modes de recrutement : concours externes et recrutements sans concours, concours internes (auxquels sont éligibles de nombreux contractuels).

Pour pouvoir répondre à ces questions, il faut tant au niveau du rapport sur la fonction publique qu'au niveau de chacun des employeurs publics disposer de tableaux des emplois des fonctionnaires et des contractuels qui synthétisent les données existantes, données qui sont éparpillées et pas totalement reliées les unes aux autres.

Ces tableaux sont nécessaires à un véritable dialogue social sur les lignes directrices de gestion et leurs objectifs en termes de volume, qualité et nature des emplois. Une évolution comparée permettrait de déterminer au niveau de chacun des employeurs publics quel est le niveau nécessaire de recrutement, corps par corps, des fonctionnaires pour permettre le maintien du nombre d'agents publics sans recrutements supplémentaires de contractuels, a minima et de diminuer le nombre de contractuels.

Cela suppose que la base de données sociales dont doivent disposer les syndicats au niveau de chaque employeur public permette de construire aisément les tableaux des emplois des fonctionnaires, des contractuels et de l'emploi public total.

- **Cour des Comptes contre rapport sur la FP ?**

Cette analyse, d'une forte attractivité du statut des fonctionnaires sur les contractuels et de l'existence de marges de manœuvre pour un accroissement du volume de recrutement des fonctionnaires, qui auraient pour effet de diminuer le nombre de contractuels construite sur la base des données accessibles dans les rapports sur la Fonction publique, est contradictoire avec l'analyse faite par la Cour des comptes en septembre 2020 sur les contractuels.

La Cour des Comptes considère dans cette importante étude que l'augmentation du nombre de contractuels dans la Fonction publique est aussi inexorable que la dérive des continents, adoptant un point de vue largement idéologique. En conséquence il faudrait pour la Cour aménager la coexistence de deux « statuts » d'emplois permanents et pour ce faire négocier des quasi-conventions collectives pour les contractuels de droit public, plus cohérentes avec le marché du travail.

Au contraire les données produites par la Fonction publique depuis plusieurs années confirment le constat de la CGT de la forte attractivité du statut des fonctionnaires sur les contractuels.

Dans ce cadre, il faut au contraire ouvrir le plus possible de passages pour les contractuels vers le statut des fonctionnaires.

Cela suppose de s'appuyer sur la rémunération des fonctionnaires et sur la reconnaissance de leur qualification pour déterminer la rémunération des contractuels, au lieu de s'en éloigner, et cela suppose de ne pas se résigner au décrochage des rémunérations des fonctionnaires avec le marché du travail.

- **Le dossier attractivité de la Fonction publique**

Cette approche nous paraît cohérente avec l'étude sur l'attractivité de la Fonction publique du dossier 2020 et en particulier avec les observations de l'étude sur l'insertion des jeunes dans la Fonction publique de 1991 à 2015 qui mettent en lumière une nouvelle forme de régulation de l'emploi public, avec un fort accroissement du nombre d'agents passant par une période d'emploi contractuel avant de devenir titulaires.

L'effet du décrochage de la rémunération des fonctionnaires du marché du travail y est aussi pointé.

- **La rémunération des fonctionnaires**

Le rapport fait le constat de la baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires en 2018.

La totalité des requalifications d'emplois par la grille indiciaire a eu pour seul effet de compenser la baisse de la rémunération indiciaire nette par hausse des prélèvements sociaux, alors que le point d'indice est quasiment gelé depuis 2010.

Le niveau réel de déqualification des emplois de fonctionnaires est donc très fort et tout particulièrement en début de carrière.

Pourtant le salaire net moyen dans la fonction publique est très proche de celui du privé et il le reste : le salaire moyen ne permet pas de mesurer pas la déqualification de façon juste.

Pour disposer d'une vue réelle de la perte de pouvoir d'achat et de la déqualification des fonctionnaires sur le privé, il faut non pas regarder le rapport sur la Fonction publique, rempli de données précieuses et justes, mais « Les hypothèses relatives à la Fonction publique » de la réunion du 15 octobre du Conseil d'orientation des retraites.

On y apprend que de 2006 à 2019 le traitement indiciaire brut moyen des fonctionnaires a décroché de 8% par rapport au revenu moyen par tête dans le pays. A cette perte il faut rajouter la hausse des cotisations sociales. La rémunération indiciaire nette décroche encore plus fortement.

On y apprend aussi que de 1989 à 2016, la part des primes dans la rémunération totale des fonctionnaires est passée de 14% à 20%.

On y apprend aussi qu'une évolution du traitement indiciaire égale à l'évolution du revenu moyen dans le pays (inflation + croissance) est la situation normale pour le ministère du Budget, ce qui nous aurait été utile pour analyser la situation passée et actuelle des rémunérations. Mais pour le Budget ce retour à une situation normale, sans augmentation du taux de primes, ne sera atteinte qu'en 2037, soit à la Saint-Glinglin !

On gagnerait à intégrer dans le rapport sur la fonction publique les séries historiques et les comparaisons avec le secteur privé qui ont été transmises pour le rapport du COR 2020

On gagnerait à mieux définir si le salaire moyen par tête dans la fonction publique reflète la qualification des fonctionnaires.

- **Une instance du CCFP pour les retraites ?**

Enfin il est remarquable d'observer que rien du document examiné le 15 octobre par le Conseil d'orientation des retraites n'a été présenté, ni avant ni après, à la formation statistiques (FS2) du conseil commun, censée être aussi en charge de l'examen des questions relatives « à la politique des retraites dans la Fonction publique ».

C'est donc le Conseil d'Orientation des Retraites qui a joué ce rôle.

Sans pilotage politique, la FS2 ne peut pas s'en emparer. Il est donc nécessaire de créer une commission spécialisée propre aux retraites de la Fonction publique.

- **Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.**

Le rapport 2020 confirme que les femmes sont majoritaires dans la Fonction publique et que cette progression se poursuit. Les femmes représentent au 31 décembre 2018, 62,5% des agent.es (+0,2 points par rapport à 2017 et +2,7 points en 10 ans).

Le gel du point d'indice et l'absence de revalorisations des carrières dans la Fonction publique qui touchent un emploi fortement féminisé sont de fait des choix politiques qui creusent les inégalités entre les femmes et les hommes.

La place des femmes est encore plus importante dans la fonction publique hospitalière avec 78% (61,3% fonction publique territoriale et 56% fonction publique d'Etat) et dans les établissements communaux, ou les filières les filières administrative et soignante de la FPH, elles sont 9 agent.es sur 10. Quelques chiffres : filières sociale (95,5%) et médico-sociale (94,8%) de la FPT, établissements pour personnes âgées (87,5%), greffier.es (87,9%), secrétaires administratif.ves (78,9%), professeur.es d'école (84,5%) dans la FPE ...

L'étude sur l'attractivité montre que les femmes ont davantage le sentiment d'être mal payées (44,3% d'entre elles contre 36,5% pour les hommes) et que ce sentiment est très proche des réalités salariales. Ce sentiment est plus prégnant dans les métiers en contact direct avec le public, les soins, l'éducation, la formation, la recherche, l'action sociale, les services à la personne.

La revalorisation des professions et carrières à prédominance féminine est un levier fort d'égalité réelle : c'est une urgence !

Les femmes sont plus touchées par la précarité et le dernier rapport égalité femmes hommes établissait que 67% des contractuel.les étaient des femmes. Le rapport 2020 rappelle la progression de l'emploi contractuel dans la Fonction publique (1 agent.e sur 5 et 1 entrant.e sur 4) et l'augmentation des CDD dont 72% sont de moins d'un an. Par ailleurs, de façon globale sur l'ensemble des agent.es, 10% des postes les moins rémunérés concernent à 70% les femmes et la précarité qui fait basculer dans la pauvreté des titulaires, des contractuelles concerne majoritairement les femmes.

La lutte contre la précarité et le développement de l'emploi public pérenne sont des enjeux fondamentaux pour l'égalité.

Plus précisément sur les écarts salariaux, l'écart de 12,3% entre les femmes et les hommes est bien en deçà de la réalité qui est en fait de 19% dans la Fonction publique (et un quart en moins dans le privé) car notamment l'effet des temps partiels et temps non complets est neutralisé et que les écarts liés à la dévalorisation des filières à prédominance féminine n'est pas pleinement pris en compte... Néanmoins, ce rapport confirme l'incidence des primes sur ces écarts salariaux. Il confirme également que l'écart augmente au fil des années ainsi les temps partiels et les interruptions de carrière pèsent lourdement sur les inégalités entre les femmes et les hommes. La CGT sera très vigilante sur l'utilisation du nouvel outil de calcul des écarts de rémunération afin qu'expliquer ne soit pas justifier !