

« ...le taux moyen de participation dans les scrutins professionnels de la Fonction publique demeure supérieur à 70%. Il s'agit-là d'une donnée qui souligne l'intérêt soutenu et continu des personnels aux enjeux multiples dont sont porteuses ces consultations électorales....

...S'il ne saurait être question, de près ou de loin, d'opposer l'intérêt pour la politique de celui pour le syndicalisme -les deux participent pleinement de la démocratie et de la citoyenneté-, les éléments que je viens d'évoquer, parmi d'autres, sont cependant à bien garder présents à l'esprit. En effet, si, encore une fois, la légitimité du Président de la République, du Premier ministre et de son gouvernement est incontestable, elle n'altère ni ne diminue en rien celle des organisations syndicales représentatives.

En d'autres termes, le mandat dont se sent investi le nouveau pouvoir mis en place ne peut avoir pour conséquence d'effacer les légitimes exigences des salariés ni de rendre caduques les revendications syndicales, tout au contraire.... >>

(Extrait de l'intervention de JM Canon)

DANS QUEL ETAT EST LA FONCTION PUBLIQUE ?

Comme il est en quelque sorte de tradition, la séance estivale du Conseil Supérieur du 17 juillet était aussi l'occasion d'examiner le rapport annuel sur l'état de la Fonction publique.

Celui-ci portait sur le « millésime » 2006-2007, même si la grande majorité des données se rapporte à l'année 2005.

Sans que, bien entendu, cela entraîne un regard positif sur les politiques menées et pour partie traduites par les chiffres recueillis, il convient de souligner la qualité sans cesse croissante du document. Ainsi, ce dernier permet-il d'établir un certain nombre de constats relativement peu contestables.

Voici les principales observations que la CGT a effectuées.

Deux remarques préalables :

La rubrique sur l'insertion professionnelle des personnels handicapés n'a pas été actualisée cette année.

C'est d'autant plus dommage que la mise en place du FIPHFP -quelle que soit l'analyse que l'on en a par ailleurs- devrait imposer une transparence et une rigueur accrues sur les éléments de ce dossier très important.

En outre, cette absence de données intervient dans un contexte où les employeurs publics sont bien loin de remplir leurs obligations en la matière puisque les derniers chiffres à notre disposition faisaient apparaître, hors anciens militaires valides, un taux d'emploi de 4,1 %, bien éloigné du taux légal de 6 %. C'est d'autant plus préoccupant et inacceptable que ce taux d'emploi était de 3,5 % en 1993, ce qui revient à dire que, bien que partant d'un niveau notoirement insuffisant, les progrès de l'État employeur demeurent particulièrement modestes, pour ne pas dire médiocres.

A plusieurs endroits du rapport, il est fait référence à « la surqualification des reçus aux concours ».

Pour la CGT, ce terme n'est pas adéquat. Il est même inopportun.

Les primo recrutés ciblés par le document ne sont ni « surqualifiés » ni « surdiplômés ».

En réalité, ce qui depuis des années conduit des personnes titulaires de licences, de maîtrises, de DEA...., voire même davantage encore, à postuler à des concours des catégories C et B de la Fonction publique, c'est l'importante dégradation du marché du travail et des taux de chômage et la précarité complètement dévastateurs.

Il ne faut pas, par l'usage de termes inappropriés, laisser fleurir de mauvais projets censés trouver des solutions aux difficultés d'accès à la Fonction publique des moins diplômés de nos concitoyens, tels, entre autres, la mise en place de qualifications « plafonds » pour les recrutements dans les différents corps, plafonds au-dessus desquels l'inscription aux concours serait prohibée.

Sur la politique sociale et les crédits sociaux

Avec 67 millions d'euros pour environ 2,3 millions d'agents rémunérés sur le budget de l'État, on peut et on doit faire nettement mieux.

Globalement, la CGT estime que la participation de l'État employeur au financement des prestations sociales interministérielles doit décoller de son niveau ridiculement bas (29 euros par agent et par an, soit à peu près 14 % de la participation ministérielle moyenne). De notre point de vue, elle doit atteindre 100 euros par agent de droit public, actif ou retraité.

La prestation repas à 1,05 euro, par exemple, est parfaitement illustrative de cette faiblesse indigente. Notons d'ailleurs que sur les deux dernières années, elle n'a été revalorisée que de 2 %, soit un nouveau décrochage significatif par rapport à l'inflation. Aujourd'hui, elle ne représente même pas 25 % du tarif moyen payé par un agent.

Par ailleurs, la modicité de ces subventions oblige chaque ministère à les compléter très largement pour proposer aux personnels de véritables tarifs sociaux. Pour s'en tenir à un cas parmi d'autres, les 6,86 euros de participation interministérielle par jour pour un séjour d'enfant en maison familiale et pension complète représentent à peine 10% du coût moyen journalier supporté par un organisateur ministériel. Les subventions complémentaires, dès lors indispensables, sont source d'iniquité car les budgets sociaux sont inégaux entre les ministères, comme le sont les prestations vacances offertes aux agents.

Sur les retraites

Un tel dossier mériterait à lui seul que l'on s'y arrête un long moment, d'autant que le « nouveau rendez-vous » de 2008 approche à grands pas.

Parmi d'autres, un ensemble d'éléments peut être mis en exergue.

Les tableaux, à la page 15 du rapport, viennent préciser des évolutions intervenues depuis la loi FILLON 2003. Il est mentionné qu'en 2006, d'une part, les fonctionnaires ont reculé leur âge moyen de départ à la retraite de 10 mois (puisque'ils partent à 58 ans et 1 mois contre 57 ans et 3 mois précédemment) et, d'autre part, qu'ils partent également avec 7 mois de durée moyenne de services supplémentaires (33 ans contre 32 ans et 5 mois). Mais, ces constats très significatifs auraient gagné à être complétés par les données du dernier rapport du COR qui note que, de 2003 à 2005, le taux de remplacement moyen -y compris avec la surcôte- a baissé de près de 1 % (67,56 % contre 68,39 %).

Que de dégâts en à peine 3 ans !

Pour paraphraser, la situation actuelle pourrait se résumer

par la formule suivante : travailler plus longtemps et plus vieux pour gagner moins...

Sur la formation

Malheureusement, année après année sur ce sujet, nos inquiétudes et nos critiques deviennent plus vives.

Globalement, les crédits 2005 sont une nouvelle fois en baisse sensible. En un an, ils sont passés de 7,1 % à 6,6 % de la masse salariale. Rappelons d'ailleurs qu'en 1991, ils représentaient 7,5 % de la masse salariale.

L'explication avancée dans le rapport que ce recul proviendrait du tassement de la formation initiale, tassement lui-même lié aux moindres recrutements, n'est pas satisfaisante. Pour s'en convaincre, il suffit d'observer que les crédits dédiés spécifiquement à la formation continue ne sont plus aujourd'hui au niveau des années 1990.

Cette baisse de moyens consacrés à la formation, son inscription dans la durée, sont autant d'éléments qui nous inquiètent vivement. C'est d'ailleurs en partie parce que nous n'avons pas eu de garanties en la matière que nous n'avons pas signé le protocole de fin 2006. Affirmer que la formation tout au long de la vie est une priorité n'est pas suffisant. Sans les moyens nécessaires, cela, au mieux, risque de se résumer à une formule incantatoire.

La CGT a toujours considéré que la formation professionnelle devait être un des vecteurs de la lutte contre les inégalités sociales. A cet égard, elle ne peut une fois de plus que déplorer le fait qu'un agent de catégorie C bénéficie d'un temps moyen de formation de près de 3 fois inférieur à celui d'un agent de catégorie A. Dire cela, à nos yeux, n'est en rien laisser entendre que l'encadrement jouirait de trop de formation. Certes pas. Ce n'est donc pas par une opération de redéploiement qu'il faut remédier à cette carence mais par des dispositions nouvelles et supplémentaires en direction de la catégorie C.

Enfin, pour tous, se confirme une nouvelle fois la chute vertigineuse de la moyenne du temps de formation par agent. De 10,4 jours en 2003, celle-ci n'est plus que de 9,1 jours en 2005. Déjà préoccupante en soi, cette régression nous éloigne davantage de notre revendication d'avoir 10 % du temps de travail investi dans la formation, puisque, aujourd'hui, nous voilà rendus à moins de 4 %.

Sur l'égalité professionnelle

Le moins que l'on puisse dire, c'est que, dans ce domaine, les progrès demeurent cantonnés au monde de l'infiniment petit -quand ils ne sont pas en dents de scie- et que la situation n'est toujours pas acceptable.

Si, bien évidemment, l'accès par concours et la grille indiciaire unique constituent, pour une partie non négligeable,

des barrières de sécurité, dès lors que l'on se situe dans le discrétionnaire, les choses se gâtent largement (raison de plus, d'ailleurs, pour combattre les dérives extra-statutaires).

Pour s'en tenir à un seul exemple, la part des femmes dans les emplois laissés à la décision du gouvernement est de 11 % fin 2005 ; elle était de 13,3 % fin 2000.

Globalement, les femmes, qui représentaient 25 % des effectifs constituant les « viviers » de nomination pour les emplois d'encadrement supérieur (ce qui, déjà, n'est pas sans poser un véritable problème), n'ont représenté que 17 % des nominations en 2004. La palme, si l'on peut dire, revenant aux emplois de directions de juridiction où le ratio est de 18 sur 43.

On notera également que les femmes ont un salaire moyen dans la Fonction publique de l'État inférieur d'environ 16 % à celui des hommes. Quant à la pension moyenne qui leur est versée, elle est, elle, décrochée de près de 19 % de celle des hommes. Autrement dit, l'iniquité faite aux femmes en matière salariale est aggravée par les conditions dans lesquelles sont ouverts leurs droits à la retraite. De ce point de vue, les dispositions de la loi FILLON ne peuvent qu'accroître ces disparités.

Enfin, la CGT continue de réclamer que deux paramètres supplémentaires puissent figurer dans le rapport : les répartitions hommes/femmes dans l'attribution des bonifications et dans les tableaux d'avancement et listes d'aptitude. De telles données complèteraient utilement les indicateurs permettant d'analyser l'égalité professionnelle dans des domaines où l'influence du choix est déterminante.

Sur les effectifs

Sans revenir sur nombre d'éléments que la CGT a déjà développé à de multiples reprises, le rapport contient cependant des données venant étayer nos observations et nos remarques.

Que ce soit sur les effectifs totaux ou sur les effectifs budgétaires, une fois pris en compte les changements de comptabilisation intervenus en 2004 (l'intégration des volontaires militaires dans le premier cas et l'inscription sur postes budgétaires des assistants d'éducation dans le second), on s'aperçoit que le nombre d'emplois est bien en baisse dans la Fonction publique de l'État. En effet, quelle que soit la base retenue, ce sont plus de 10 000 emplois (respectivement 18 000 et 12 000) qui ont disparu de 2002 à 2005. Et, en ce qui concerne les emplois budgétaires, les données actuellement en notre possession -9500 emplois avérés en moins pour 2006 (chiffre avancé par le Budget lui-même) et les 15 000 suppressions votées dans la LFI 2007- se traduiront selon toute vraisemblance par une diminution **minimale** de 37 000 emplois budgétaires depuis 2002.

« S'il est un débat que la CGT réclame de longue date, c'est bien celui sur les valeurs de la Fonction publique, si tant est, au préalable, que l'on parle bien de la même chose, c'est-à-dire des missions.

Mais, alors que cette vaste réflexion n'a pas connu, du fait des gouvernements successifs, la moindre entame, vous comptez, ainsi que nous l'avons déjà dit, amplifier de manière brutale les coupes dans les effectifs de la Fonction publique...

...De telles mesures ne manqueraient pas d'avoir des conséquences désastreuses tant pour les conditions de travail des agents que pour la qualité du service public rendu aux usagers. Au-delà, elles prépareraient de nouvelles externalisations et privatisations que la CGT récuse et combat.

Pour notre organisation syndicale, ce sont les missions que l'on entend confier à la Fonction publique qui permettent de déterminer le nombre d'emplois nécessaires pour les mener à bien... »

(Extrait de l'intervention de J.M Canon)

Et encore, ce recul n'est-il pas le seul. En effet, de 2002 à 2005, ce sont un peu plus de 70 000 emplois aidés qui ont également disparu de la Fonction publique de l'État. Si on peut être critique -et c'est le cas de la CGT- sur la nature non statutaire de ces emplois, il n'en demeure pas moins que, dans l'écrasante majorité des cas, ils participent pleinement de l'accomplissement des missions permanentes de notre service public.

Par ailleurs, l'emploi public dans la Fonction publique de l'État progresse essentiellement par le biais des établissements

publics à caractère administratif. De ce point de vue, les tableaux du rapport sont parfaitement éloquentes.

De 1984 à 2005, si les effectifs des ministères ont crû d'environ 7 %, ceux des EPA ont bondi de près de 83 %. Une telle évolution structurelle ne peut qu'interroger au fond sur la conception qu'elle traduit du pilotage et de la mise en œuvre des politiques publiques. Tout cela est d'autant plus problématique que les EPA comptent 64 % de leurs effectifs en non titulaires (que ce taux n'était, si l'on peut dire, que de 53 % il y a 10 ans) et qu'ils sont également les principaux adeptes du temps incomplet imposé.

C'est peu de dire que tous ces éléments confirment la CGT dans son hostilité résolue aux nouvelles et massives suppressions d'emplois envisagées à partir de 2008.

Sur les rémunérations

En sus de la baisse du pouvoir d'achat de la valeur du point (plus de 6 % depuis le 1^{er} janvier 2000), les éléments contenus dans les rapports successifs permettent un certain nombre d'observations particulièrement intéressantes sur les rémunérations.

Ainsi, on peut remarquer :

Que le traitement indiciaire brut moyen était supérieur de 86,6 % au SMIC en 1995.

10 ans plus tard, en 2005, l'écart n'est plus que de 73,9 %.

Une évolution aussi importante, sur un laps de temps relativement court, participe du constat irréfutable de la dégradation de la grille indiciaire, résultante directe des politiques régressives menées depuis des années.

Que la part des primes (indemnités de résidence, supplément familial, primes et rémunérations annexes dont la NBI) équivalait à 17,84 % du traitement brut moyen en 1995.

En se référant de nouveau à 2005 (dernière année pour laquelle les données sont disponibles), on constate que cette part est montée à 19,92 %.

Bien sûr, l'on sait que ces chiffres moyens cachent des

disparités très importantes (ce qui, d'une part, n'est pas équitable et, d'autre part, est un frein à la mobilité) mais, néanmoins, il y a bien là une tendance lourde. Et, plus de primes, c'est également plus d'aléatoire dans le pouvoir d'achat et de sombres perspectives sur le régime des pensions civiles.

D'autres enseignements méritent aussi que l'on s'y attarde une nouvelle fois.

Les dépenses induites de la Fonction publique de l'État (constituées essentiellement par l'ensemble des éléments de rémunération et les pensions versées) représentaient 8,18 % du produit intérieur brut en 1999.

En 2006, ce chiffre est tombé à 7,44 %, soit 0,74 point de moins.

« Aujourd'hui comme hier, la CGT refuse le marché de dupes emplois contre salaires.

D'abord, tout simplement, parce que les deux problématiques n'ont rien à voir entre elles et que nous réfutons toujours que le nombre de fonctionnaires constitue une variable d'ajustement économique.

Ensuite, parce qu'il s'agit d'un deal « perdant-perdant ». Perdant pour le service public, puisque les suppressions massives d'emplois, ce sont des conditions de travail encore détériorées pour les personnels et une qualité de service amoindri pour les citoyens. Perdant aussi pour les salaires, puisque, selon les estimations, le « gain » réalisé par le non remplacement d'1 fonctionnaire sur 2 partant à la retraite serait de l'ordre de 500 millions d'?... on est bien loin des moyens nécessaires au simple maintien du pouvoir d'achat de l'ensemble des agents. »

(Extrait de l'intervention de J.M Canon)

Sur la même période, si l'on s'en tient uniquement aux rémunérations principales, on peut noter que celles-ci ont reculé de 0,49 point de PIB. Un constat complémentaire vaut dès lors d'être effectué : les rémunérations principales, qui ne constituent que 41 % des dépenses induites, supportent à elles seules les 2 tiers de la baisse enregistrée.

Quoi qu'il en soit, 0,74 point de PIB ou 0,49 point de PIB, cela représente respectivement les coquettes sommes de 13,26 milliards d'euros

et de 8,78 milliards d'euros.

CQFD : voilà de quoi satisfaire les légitimes exigences en matière de salaires pour les actifs et de pensions pour les retraités comme le revendique la CGT.

LE SITE INTERNET DE L'UGFF ?

www.ugff.cggt.fr