

Comme il est de tradition à chaque début d'été, le Conseil Supérieur a été saisi, pour information, d'un point sur l'état de la Fonction publique lors de sa séance du 3 juillet. Il s'agissait cette fois du rapport annuel « *faits et chiffres 2005-2006* », sachant cependant que la majorité des données s'arrête au 31 décembre 2004.

En dépit de quelques scories ou imprécisions, chacun s'accorde à dire que ce document est riche, globalement bien renseigné et que son examen permet de dégager des analyses instructives, y compris sur les tendances de moyen et de long terme.

Comme à l'accoutumée également, seule la CGT s'était livrée à une étude sérieuse et quelque peu approfondie du dossier.

Voici, synthétiquement, les principaux points d'intervention du secrétaire général de l'UGFF.

Rapport annuel sur la Fonction publique

Les non titulaires

En 2004, avec les emplois aidés, les agents non titulaires représentent toujours environ 15 % des effectifs de la Fonction publique de l'Etat.

Cependant, contrairement à ce qu'indique la note de présentation, la baisse de près de 2 % enregistrée par rapport à 2003 est principalement due à la fin d'emplois aidés non remplacés. En effet, sur 1 an, ce sont encore près de 10 000 emplois jeunes qui ont disparu.

Et encore, comme la CGT l'a déjà signalé à de multiples reprises, ces chiffres ne prennent-ils pas en compte un certain nombre d'ANT rémunérés sur crédits et dont une proportion significative travaille sur des besoins permanents du service public.

Tous ces éléments corroborent l'étude de la DARES publiée en ce début 2006 et qui indique très clairement que la précarité, via les contrats courts, est un phénomène encore plus massif dans la Fonction publique que dans le secteur privé.

Face à cette situation, la CGT réaffirme que ce n'est certainement pas la loi de l'été 2005 avec ses mises sous CDI aléatoires qui est de nature à répondre véritablement à la ques-

tion cruciale des non titulaires. La seule issue pérenne est, d'une part, de fermer drastiquement les vannes des recrutements d'agents non titulaires et, d'autre part, de procéder à un réel plan de titularisation sur des créations d'emplois statutaires.

Égalité professionnelle

Le moins que l'on puisse en dire, c'est qu'elle relève toujours d'un vœu pieu et que la route semble encore bien longue avant qu'elle ne se traduise dans la réalité.

Déjà, nous l'avons sollicité l'année précédente, nous le redisons cette fois-ci : des éléments complémentaires seraient judicieux pour appréhender de manière plus complète ce vaste et important sujet.

Il serait, par exemple, intéressant de disposer d'outils permettant de regarder les proportions de femmes dans l'attribution des bonifications ou encore dans les promotions au tour extérieur...

Ceci étant, nous nous bornerons à rappeler trois types de données suffisamment indicatives :

- En 2004, les femmes représentaient 57,4 % des agents non titulaires. C'est 2 points de plus qu'en 2000. S'il en est besoin, précisons qu'elles représentent

50,4 % des effectifs de la Fonction publique de l'Etat.

- Elles sont 14,7 % dans les emplois de direction et d'inspection. Elles étaient 10,6 % en 1993. A ce rythme effréné, il faudra la bagatelle de 95 ans pour atteindre la parité !
- Enfin, leur pension moyenne est inférieure de quelque 19 % à celle des hommes.

Les personnes handicapées

Une nouvelle fois, force est de constater que l'Etat employeur ne remplit pas ses obligations en la matière.

Hors anciens militaires valides, le taux d'emploi des salariés handicapés s'établit à 4,1 % alors que, depuis des années, l'obligation légale est de 6 %. Pire peut-être, ce taux est en quasi-stagnation puisqu'il était de 3,5 % en 1993.

Quelles que soient les réserves de fond de la CGT par ailleurs, il est souhaitable que la mise en place du FIPHFP donne une meilleure lisibilité à ces données et contribue à les améliorer nettement.

Si l'insertion est absolument incontournable -et l'on vient de voir que de gros efforts sont encore à fournir-, la prévention pour les agents en activité est évidemment indispensable. C'est pourquoi, il est nécessaire qu'une attention accrue soit apportée sur un meilleur aménagement des postes de travail et des progrès constants en matière de conditions de travail soient accomplis.

La formation

Le constat que les crédits de formation stagnent globalement sur le long terme est, malheureusement, largement confirmé en 2004.

Cette dernière année, ils représentent 7,1 % de la masse salariale. Ils en représentaient 7,5 % en 1991. De 2003 à 2004, il y a d'ailleurs un net recul de 0,3 %.

Il se confirme également que les crédits spécifiquement dédiés à la formation continue ne remontent pas après la baisse significative constatée ces 15 dernières années. Cela pose des questions majeures pour les droits des personnels en matière de mobilité, acquisition de compétences, déroulement de carrière... Ces inquiétudes ne peuvent être que renforcées à l'heure où la formation tout au long de la vie est affichée comme étant au centre des préoccupations d'un grand nombre d'interlocuteurs : avec des moyens restreints, la corbeille risque d'être vide.

On comprendra qu'au vu des enjeux actuels, la CGT sera particulièrement vigilante aux progrès apportés sur ce volet.

Par ailleurs, la moyenne du temps de formation par agent est toujours inférieure à 4 % du temps de travail. Elle a même reculé entre 2003 et 2004. On est bien loin des besoins et, en particulier, de l'objectif de 10 % du temps de travail en formation avancé par un grand nombre d'interlocuteurs et d'acteurs de la formation.

Enfin, un agent de catégorie A bénéficie toujours d'une durée moyenne de stage supérieure de deux fois et demie à celle d'un agent de catégorie C. Pour la CGT, il y a là un vrai sujet de préoccupation qui ne peut se cor-

riger que par un effort en direction de la catégorie C qui ne se fasse pas au détriment de l'encadrement.

Sanctions disciplinaires

Sur les 10 dernières années, elles sont en augmentation de près de 30 %. On est donc bien loin de l'image véhiculée par certains de fonctionnaires oisifs, absents et, de surcroît, à l'abri de toute sanction.

Nous insistons sur le fait, pour ce qui concerne les sanction du premier et du deuxième groupe, elles sont pour 95 % d'entre-elles infligées sans consultation de la CAP compétente. Cette situation est totalement insatisfaisante pour la CGT. Nous considérons en effet qu'une telle propension est synonyme de désintérêt -voire d'une défiance- des organismes paritaires- de la part du haut encadrement et d'une conception purement répressive de la sanction.

Action sociale

Déjà l'année dernière, la CGT avait déploré le décrochage entre la revalorisation des prestations et l'inflation sur ces 10 dernières années. Sur cette période, la perte constatée dépasse les 6 %.

L'augmentation de 1,6% pour l'année 2006 ne pourra qu'accentuer cette dépréciation. Et que dire de la prestation repas qui, elle, n'est revalorisée que de 1 % ?

La CGT, qui a dénoncé en CIAS l'insuffisance notoire des crédits alloués en 2006, a condamné également la technique utilisée pour afficher des crédits et en réduire immédiatement leur plein effet de 5 % au

nom d'une réserve parlementaire qui se traduit au milieu de l'année par un gel pur et simple.

Au total, la CGT revendique toujours une augmentation de 200 millions d'euros pour le financement des prestations interministérielles.

Retraites

Dans le cadre de la réunion d'aujourd'hui, il n'est évidemment pas question d'aborder les multiples aspects d'un si vaste sujet. Il y aurait pourtant beaucoup à dire !

Mais, pour s'en tenir aux éléments portés dans ce document, la CGT souhaite mettre en exergue un point particulier.

Le rapport nous indique qu'en 2005, en moyenne et tous régimes confondus, les fonctionnaires partent très en dessous des conditions requises pour accéder au taux plein de la pension : 148 trimestres pour 154 trimestres exigés.

Il nous est également précisé que, hors personnels classés « actifs », les âges de départ moyen à la retraite sont de 60 ans pour les hommes et 59 ans et 1 mois pour les femmes.

Il se confirme donc que la loi FILLON de 2003 conduira, entre autres conséquences :

- Soit à une diminution drastique du niveau des pensions (6 trimestres manquant en moyenne avec le redoutable mécanisme de la décote peuvent conduire à des baisses vertigineuses),
- Soit à faire de l'âge de 60 ans un simple repère virtuel, les agents étant, dans les faits, contraints de poursuivre leur activité profes-

sionnelle bien au-delà.

Pour la CGT, voilà une des raisons fondamentales pour laquelle il convient de revenir sur la loi de 2003.

Les effectifs

La CGT a eu l'occasion de le dire à ce multiples reprises ; elle le réaffirme aujourd'hui : sur ces 20 dernières années, les effectifs de la Fonction publique de l'Etat ont, d'une part, cru en stricte proportion à l'accroissement de la population et, d'autre part, augmenté moins que le volume de l'emploi global.

Et encore, à ce constat deux précisions complémentaires sont-elles à apporter :

- ◆ Les chiffres concernant les effectifs de la Fonction publique de l'Etat sont à pondérer avec l'intégration des fonds de concours il y a quelques années et la transformation de crédits en emplois. En effet, ces deux dispositions font du plus dans l'affichage budgétaire sans faire du plus dans les effectifs réellement présents.
- ◆ La progression des effectifs est principalement soutenue par l'explosion des emplois dans les établissements publics à caractère administratif (plus de 60 % sur ces 20 dernières années). Comme par hasard, c'est là où les agents non titulaires sont les plus nombreux – près de 2/3 des effectifs – et où le temps incomplet est le plus présent. Notons d'ailleurs que la part des EPA dans les effectifs globaux de la FPE est passée de 6,1 % en 1984 à 9,6 % en 2004. Il y a là une véritable tendance structurelle qui interroge, pour ne pas dire

qu'elle inquiète.

Enfin, à propos des effectifs, le rapport montre que, en 2004, les effectifs de la FPE sont en baisse de 0,7 %. Cela représente 18 600 emplois en moins. Or, lors du vote de la loi de finances, c'est de 4560 suppressions dont il était question. Si cette tendance se confirme, l'amplitude et les conséquences des réductions d'emplois de 2005 et 2006 (respectivement 7000 et 5000 emplois) vont être encore bien plus graves que prévues.

Opposé à ces politiques libérales et dogmatiques, la CGT tient à redire sa plus vive condamnation de ces suppressions et, a fortiori, des 15 000 annoncées pour 2007.

Les rémunérations

En premier lieu, sur les primes, deux observations qui confirment des remarques déjà effectuées par notre organisation :

- Les primes et les charges connexes se maintiennent en 2005 au même taux par rapport à la masse salariale que l'année précédente, soit 20,7 %.

Mais, il convient de rappeler que ce taux a grimpé de près de 4 points dans les 15 dernières années.

Il est d'ailleurs probable que la faible augmentation des traitements de base en 2006 induise une nouvelle progression de ce taux.

- La catégorie dite des « divers » dans les primes et indemnités des personnels civils est passée de 6,71 % du volume global, il y a 15 ans, à 18,48 % en 2005, soit

un quasi triplement. D'ailleurs, de 2004 à 2005, cette catégorie a encore progressé d'1 point.

Cela ne correspond pas à un document dont la vocation est d'être toujours mieux renseigné, toujours plus lisible et transparent.

Sur les salaires, plus généralement, nous souhaitons revenir d'un mot sur le salaire moyen par tête et la rémunération moyenne des personnes en place (les SMPT et RMPP). Bien que ceux-ci soient généreusement mis en avant dans le document, la CGT tient à réaffirmer que ces indicateurs ne peuvent servir de référentiel pour les négociations salariales.

Nous redisons également qu'un autre indicateur pourrait utilement figurer dans cette rubrique du rapport annuel. Il s'agit d'un outil mis en place pour le très sérieux et non gau-chisant INSEE sous le nom « *d'indice de traitement mensuel brut de base des fonctionnaires titulaires de l'Etat* ». L'Institut nous précise que celui-ci est calculé « *à partir d'un échantillon de corps, grades et échelons représentatifs de l'ensemble des agents titulaires civils et militaires de l'Etat* ».

Il nous semble plus qu'intéressant de rappeler ici comment ce dernier a évolué sur les 4 dernières années. En 2002, sa progression a été mesurée à

1,4 % ; en 2003, à 0,7 % ; en 2004, à 0,5 % ; et en 2005, à 0,9 %.

Dans tous les cas de figure, c'est –et de loin– inférieur à l'inflation. Ce qui, pour certains, est peut-être également dérangeant, c'est que, sur ces 4 dernières années, cet indice a évolué deux fois moins vite que le SMPT et près de quatre fois moins vite que le RMPP ! Évidemment, ça rend moins pertinentes les soi-disantes démonstrations sur la progression du pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Le « coût » de la Fonction publique

Avec 294,2 milliards d'euros en 2005, le budget de l'Etat représente 17,21 % du PIB.

Il en représentait 26,9 % en 1983.

Il s'agit-là d'une chute considérable.

Le rapport affiche d'entrée que les dépenses induites (celles liées aux rémunérations d'activité et aux pensions pour l'essentiel) représentent 44 % du budget de l'Etat. Bien entendu, le but implicite de cette présentation est de souligner combien les salaires et les retraites des agents de l'Etat pèsent sur le budget général.

Mais, puisque les tableaux sur les dépenses induites remontent jus-

qu'en 1999, rappelons que, cette année-là, le budget de l'Etat se situait encore à 19,24 % du PIB. Or, si le budget de l'Etat s'était maintenu jusqu'en 2005 à cette hauteur du PIB, les dépenses induites représenteraient 39,5 % du budget de l'Etat. Et, pour reprendre les paramètres cités en amont, si le budget de l'Etat s'était maintenu à la même hauteur du PIB qu'en 1983, les dépenses induites ne représenteraient plus que 28,3 % de celui-ci.

Autrement dit, ce ne sont pas les dépenses induites qui enflent excessivement, c'est la part du budget de l'Etat dans les richesses créées qui diminue massivement.

D'ailleurs, en guise de conclusion provisoire, les dépenses induites elles-mêmes ne représentent plus que 7,6 % du PIB contre 8,1 % en 1999. 0,5 point de PIB en moins, cela fait tout de même plus de 8 milliards d'euros, c'est-à-dire environ 12 % de la masse salariale !

Pour la CGT, une double conclusion s'impose :

- La Fonction publique de l'Etat ne coûte ni de plus en plus cher ni trop cher tout simplement,
- Une substantielle revalorisation de la valeur du point et une véritable refonte de la grille indiciaire sont pleinement justifiées.

LE SITE INTERNET DE L'UGFF ?

www.ugff.cggt.fr