



Intervention FSU

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2016

La FSU souligne la qualité du travail et salue le travail des équipes qui ont contribué à l'élaboration de ce document. Ces références statistiques sont toujours attendues. Elles prouvent la capacité de la Fonction publique à être transparente sur sa situation et donnent les outils pour nourrir les débats. Ce document public sera très utile pour lutter contre les idées fausses et les campagnes de dénigrement à l'encontre de la Fonction publique et de ses agents.

La FSU a en particulier noté avec intérêt, c'était une de ses demandes, que les comparaisons avec le secteur privé et international étaient développées cette année même si elles sont sans doute encore à préciser. Bien évidemment en ce qui concerne ces comparaisons, il faut être prudent dans leur utilisation car les systèmes de services publics sont très différents. Et cette prudence vaut sur d'autres sujets puisque évidemment le rapport produit des moyennes qui peuvent sembler du coup éloignées de certaines réalités individuelles.

La FSU souhaite que par la suite nous nous dotions d'outils statistiques sur l'Outre-mer.

La première partie détaille les éléments de la politique gouvernementale. La FSU est attachée à ce que les chantiers décrits ici avancent en concertation avec les organisations syndicales.

Sur PPCR par exemple, on trouve page 11 un paragraphe inutilement polémique sur la signature du protocole par des syndicats représentant 49% des agents, avec une note de bas de page pour indiquer qu'en plus n'ont pas été comptés les syndicats non représentatifs et non consultés. En tant que fédération engagée dans ce protocole et qui se félicite de la mise en œuvre de mesures qui y sont contenues, nous ne pouvons pas laisser croire pour autant que cet accord a été majoritaire ou «quasi majoritaire». Nous proposons donc de réécrire ainsi la formulation : « *le Premier Ministre a **décidé** d'appliquer le protocole qui n'a pas fait l'objet d'un accord* ».

La deuxième partie constitue le cœur du rapport. Nous ne ferons pas le commentaire exhaustif de l'ensemble de ces données. Nous avons déjà pointé beaucoup d'éléments qui, malheureusement, évoluent peu depuis nos dernières interventions : à titre d'exemple, on peut mettre en exergue la part des non titulaires dans l'emploi public qui reste à un niveau particulièrement élevé malgré le dispositif Sauvadet qui aurait dû, au contraire, marquer un retournement de tendance, cela doit nous encourager à reprendre sans attendre ce chantier du plan de titularisation. Exemple : dans la FPT, plus d'1/3 des recrutements se fait hors concours.

Les indicateurs sur **les structures par âge** qui marquent un vieillissement des agents de la Fonction Publique et confirment des départs en retraite toujours plus tardifs, ajoutés à ceux sur l'entrée dans la Fonction Publique toujours plus tardive elle aussi (nombre de moins de 30 ans toujours en baisse) devraient nous alerter sur l'impossibilité de reculer encore l'âge

de départ en retraite et la nécessité, au contraire, de revenir sur les réformes antérieures. A défaut, les personnels qui entrent aujourd'hui plus tard dans la Fonction publique n'auront qu'une pension très réduite.

Cela doit alimenter le débat à venir sur l'âge de départ à la retraite et sur le niveau des pensions.

Sur **les rémunérations**, on voit que la mise en œuvre du PPCR arrivera bien tard. La poursuite de la politique du gel du point d'indice a fait son œuvre destructrice : en euros constants, le salaire net moyen a augmenté de 0,2% contre 0,6% dans le secteur privé. Dans la FPE, il a baissé de 0,2% après 0,7% en 2013. Dans la FPT, le salaire net moyen a augmenté de 0,8% (après -0,1% en 2013) mais reste le plus faible y compris en dessous de celui du secteur privé. Il en est de même dans la FPH (0,3% après -0,5% en 2013). Nous mettons ces indicateurs en corrélation avec ce que l'on peut appeler une véritable crise du recrutement. On peut noter aussi la part importante des primes et indemnités qui n'entrent pas en compte pour les pensions.

Sur différents éléments en lien avec ce qui est dit au début sur l'intérêt des **comparatifs avec le privé**, on notera là encore à titre d'exemple que 36,7% des fonctionnaires travaillent le dimanche contre 25% dans le privé, 17,5% travaillent de nuit contre 15% dans le privé.

En conclusion, il est indispensable d'aller plus loin sur les échanges, les appréciations qui sont d'ailleurs parfois différentes selon les versants de la Fonction publique.

Ce rapport doit nous permettre d'approfondir un certain nombre de sujets dans les chantiers ouverts ou à ouvrir dans la Fonction publique et notamment pour la FSU sur :

- L'emploi et particulièrement sur la question de la précarité et celle des recrutements y compris en lien avec la question de la diversité. La FSU rappelle sa demande d'ouverture de discussions sur des plans de pré-recrutements notamment pour répondre aux problèmes d'attractivité de certains concours.
La Fonction publique a besoin d'emplois. Comment par exemple expliquer la baisse des emplois dans la FPT alors que les besoins sont identiques voire en augmentation ? Comment expliquer encore la baisse de 7 % des emplois au ministère de l'Écologie alors que nous sommes en pleine COP 21 et 22.
- La protection sociale et les retraites.
- Les conditions de travail et la formation. Le rapport indique une nouvelle fois le faible taux de formation : 7,9 jours par an par agent mais moins de 3 si on enlève les stagiaires ! Les évolutions nécessaires de la Fonction publique impliquent des plans de formation beaucoup plus ambitieux pour tous les agents.
- Le suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les données de ce rapport nous rappellent que nous en sommes encore loin.