

Compte-rendu du Conseil Commun de la Fonction Publique du 4 novembre 2014

La ministre étant excusée, nous n'avons pas fait la déclaration préalable que nous avions préparée à son intention. Elle sera lue lors de la réunion de la formation spécialisée du 6 novembre consacrée aux réformes territoriales de l'Etat.

Trois points étaient soumis à l'examen du conseil :

1. **Projet de loi relatif à diverses dispositions relatives aux militaires.**

L'expert de la CGT a fait une déclaration justifiant le vote CGT contre ce texte.

Ce projet de loi consiste, entre autre, à élargir les possibilités d'accès des militaires à la fonction publique. En effet, à fonction et compétences identiques un militaire en dépenses directes et indirectes coûtant plus cher qu'un agent civil (primes et indemnités, habillement et équipement, entraînements, brevets d'aptitude, contrôles annuels de santé et d'aptitude sportive, subvention du repas pris au mess) ce dispositif permet depuis plusieurs années de dégonfler la masse salariale militaire.

Maintenir ce dispositif et à plus forte raison l'élargir, porte atteinte à l'objectif d'« améliorer la condition du personnel civil et militaire », « en assurant une équité de traitement ». Du fait de la politique de gestion ministérielle, son emploi est devenu synonyme de passe-droit. Il faut au contraire réfléchir à des dispositions qui permettraient de reconverter en toute transparence d'anciens militaires sans porter atteinte aux déroulements de carrières des fonctionnaires en poste et dans le respect du statut général de la fonction publique. Il est nécessaire de continuer d'organiser des concours internes ouverts aux personnels civils. Est-il besoin de rappeler que la loi 84-16 dispose en son article 19 que « les fonctionnaires sont recrutés par concours » ?

Enfin, ce projet de loi est une occasion manquée. La grande absente de ce projet est en effet l'abrogation du L4121-4 qui interdit aux militaires de se syndiquer. Interdiction reconnue par deux arrêts rendus il y a un mois comme contraire à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme. Les militaires sont des travailleurs comme les autres et des citoyens de plein exercice. Face aux restructurations massives vécues et à venir, à la baisse continue des moyens matériels et à la dégradation spectaculaire des conditions de travail, la patrie des droits l'Homme aurait pu faire mieux sur le sujet que des déclarations auto-satisfaites du ministre de la défense et le lancement dilatoire d'une commission d'étude.

La CGT a voté contre le texte. L'UNSA s'est abstenue et toutes les autres organisations ont voté pour. Les employeurs territoriaux et hospitaliers ont voté pour.

2. Projet de décret modifiant le décret relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

La modification a pour objet d'élargir les obligations de nominations équilibrées aux directeurs généraux d'ARS et d'avancer les dates contraignantes (en termes de fourniture des données à 2015, et de sanction à 2017) pour les administrations d'un an.

La CGT demande que les obligations soient également étendues aux directeurs d'établissements publics et pas aux seuls chefs de service.

Le ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes et celui de la Décentralisation et de la Fonction publique viennent de publier un bilan pour l'année 2013 des nominations de femmes à des postes à hautes responsabilités dans la fonction publique. C'est le premier bilan de l'application du dispositif des nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et de dirigeants issu de l'accord du 8 mars 2013 qui nous est présenté aujourd'hui.

En 2013, 33% des cadres supérieurs nouvellement nommés dans ces emplois dans la fonction publique sont des femmes. Soit un pourcentage qui dépasse l'objectif de 20% fixé par la loi du 13 juillet 1983 modifiée en 2012.

Dans la fonction publique hospitalière (FPH), la plus féminine, ce pourcentage ne s'élève qu'à 28%. Un résultat inférieur à celui de la fonction publique d'État qui enregistre 33% de femmes nommées. Dans les régions elles sont 20%, dans les communes 29%, dans les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) 33% et dans les départements 34%.

Le décret ne concerne que les cadres supérieurs et compte tenu du bilan affiché la route à parcourir est encore longue. La volonté affichée dans les textes devra se traduire dans les actes et la CGT sera attentive à sa mise en œuvre.

Nous évaluerons l'impact de ces évolutions lors de la présentation du prochain rapport annuel.

Toutes les organisations syndicales et employeurs approuvent le projet de modification.

3. Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2014.

Le document transmis est riche d'informations intéressantes, son contenu qui est le fruit d'un travail considérable est de plus en plus fourni, notamment sur les données sexuées. Cette édition 2014, concerne l'année 2013 avec des faits et chiffres arrêtés au 31 décembre 2012.

Pour autant, il pointe les évolutions sur la période 2013/2014 des pratiques des ressources humaines. Elles sont très impactées par la politique gouvernementale, dans la continuité du gouvernement précédent, très axé sur l'inter ministérialité pour mieux piloter les effectifs et la masse salariale dans un cadre budgétaire marqué du sceau de l'austérité.

La CGT est intervenue pour mettre en évidence les points saillants du rapport :

- La formation est très peu évoquée dans le rapport qui pointe cependant la baisse des journées de formation dispensées. Des moyens doivent être consacrés à la

formation, des besoins nouveaux et conséquents vont émerger au moment où des réformes importantes vont percuter les personnels en remettant en question les missions qu'ils exercent.

- Concernant l'emploi : les effectifs de la fonction publique représentent un emploi sur cinq, soit 5,4 millions d'agents. Après avoir diminué en 2011 (- 20700 agents, soit - 0,4%), il est en légère augmentation (+ 13800, soit + 0,3%). Il diminue de 1,1% dans la fonction publique d'Etat et est en légère hausse dans les deux autres versants.

La différence entre le plafond d'autorisation d'emplois 2013 et la « consommation » constatée est de près de 31 000 ETPT à l'Etat, ce qui est tout à fait inacceptable. La CGT demande que des recrutements soient organisés pour combler cette différence.

- Les chiffres sur les non titulaires datant de fin 2012 sont inexploitablement en termes de jugement du dispositif Sauvadet.

La CGT rappelle qu'elle attend un véritable bilan politique de la mise en œuvre de la Loi Sauvadet, à l'issue duquel des modifications législatives et réglementaires doivent être envisagées, s'il s'avère qu'entre les objectifs de l'accord et la réalité à mi-parcours le fossé est trop grand, ce que nous croyons. Les employeurs publics doivent savoir que la titularisation des agents éligibles n'est pas une option, mais une obligation, et que le mode ordinaire de recrutement dans la Fonction publique est le recrutement de titulaires.

- Concernant l'absentéisme, notamment les causes d'absence au travail, le rapport est malhonnête car il mélange les RTT ordinaires et les jours de maladie. Il n'y a pas d'absence au travail pour une RTT qui est la contrepartie d'un travail supplémentaire non répertorié. Le débat sur les congés maladie est suffisamment sensible pour que l'on soit prudent dans la présentation des choses. La CGT demande la modification de la version définitive du rapport.
- Sur la GIPA, les chiffres sont éloquentes sur le nombre d'agents dont la rémunération est bloquée. En 2013 pour la deuxième année consécutive, les femmes bénéficiaires sont désormais plus nombreuses (56,7 %) que les hommes (43,3 %) mais pour des montants versés inférieurs (un montant moyen de 705 euros et un montant médian de 664 euros pour les femmes contre un montant moyen de 895 euros et un montant médian de 832 euros pour les hommes). Pour la deuxième année consécutive également, les agents titulaires de catégorie C en sont désormais les premiers bénéficiaires (44,5%), alors qu'il s'agissait des agents de catégorie A antérieurement.
- Pour la CGT le dossier de la révision de la grille indiciaire de la catégorie C au 1^{er} février 2014 et de sa revalorisation au 1^{er} janvier 2015 n'est pas clos et doit trouver une traduction par une refonte de la grille de la catégorie A, B et C dans le chantier PPCR.
- Sur le dossier RPS (risques psycho sociaux), il n'y a toujours pas de circulaire dans la FPH sur la mise en application du protocole RPS dans la Fonction publique. Cette circulaire a été publiée à l'Etat en mai 2014, sans aucune concertation, et en juillet, à la Territoriale. Cela montre la difficulté de faire vivre des accords, pourtant signés. On en voit encore la concrétisation dans l'étude RPS qui n'a pas de données générées alors que l'accord sur l'égalité femme-homme a été signé.
- Sur la Qualité de Vie au travail, le dernier projet d'accord-cadre se rapproche largement des revendications de la CGT, mais à quoi bon signer un accord s'il n'est

pas appliqué ? De plus, le deuxième axe de ce projet d'accord veut soumettre aux seuls signataires la négociation sur le télétravail alors qu'il s'agit d'une loi. A ce titre toutes les OS représentatives doivent participer à l'élaboration du décret d'application, ce serait inadmissible pour la CGT de faire autrement, cela conduirait à occulter les autres aspects de l'accord QVT.

- Sur la question du dialogue social, les pratiques de la négociation et de la concertation dans la Fonction Publique peuvent et doivent grandement être améliorées.