

Compte-rendu du Conseil Commun de la Fonction publique 13 novembre 2020

1 - Projet de décret ICCSG (Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG)

Ce projet de décret traduit l'engagement pris par la ministre lors du rendez-vous salarial de juillet 2020 : l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG. Dès l'instauration de cette indemnité revendiquée par la CFDT, nous avons dénoncé le fait que son montant n'était plus réévalué à compter de 2020. Sans ce décret, l'indemnité serait donc devenue dégressive de fait. Ce décret est donc attendu.

Toutefois, de manière constante, la CFDT souhaite que la réévaluation soit mensuelle pour tenir compte de réalité des rémunérations et de leurs évolutions. Un amendement avait déposé en ce sens. Il a reçu un avis défavorable du Gouvernement.

FO avait déposé 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*). La CFDT a voté pour, d'autant que lors de la création de l'indemnité, nous avons fait la même demande.

Votes sur le texte : CGT, CFDT, FSU, Solidaires, CGC : abstention. FO, Unsa, FAFP, CFTC : pour. Les employeurs ont tous voté pour le texte.

2 - Sur le rapport annuel, la CFDT est intervenue brièvement en raison du format (visio-conférence) de ce Conseil commun.

La CFDT tient à saluer le travail considérable et de qualité que constitue le rapport annuel. D'ailleurs, nous avons également apprécié l'envoi du support de présentation dès hier, une pratique qu'il serait appréciable de conserver même après les contraintes du distanciel.

Je ne dirai pas ici toute la liste des compliments que nous aurions à faire sur le travail. Mais je signale tout de même qu'une demande des organisations syndicales a bien été prise en compte avec l'indication du salaire médian, plus « parlant » que le salaire moyen. Au passage, cela permet de voir que la moitié des agents de la FPT gagnent moins de 1777 euros / mois. Nous saluons aussi l'effort de transparence, notamment sur les plus hautes rémunérations, leur répartition genrée et leur part dans la masse salariale.

Sur l'ensemble des sujets d'attractivité et particulièrement d'égalité des chances et d'accès à l'emploi des jeunes et des populations éloignées de l'emploi, nous vous rejoignons sur la nécessité d'avancer, de travailler dans le cadre du dialogue social.

Et la CFDT note avec satisfaction d'ailleurs, votre engagement à relancer des dispositifs existants tels que Pacte et Prab. Et la présentation du rapport doit aussi inviter à renforcer le rôle de la Fonction publique dans la formation, en formant davantage d'apprentis. La CFDT souhaiterait d'ailleurs que les données statistiques soient enrichies d'enquête de satisfactions auprès des apprentis afin d'ouvrir les voies d'améliorations souhaitables.

Je vais aussi faire part de quelques-uns de nos regrets : d'abord, le dossier thématique présenté est centré essentiellement sur la FPE. C'est la première fois que cela est aussi marqué. Il aurait été intéressant que le dossier Attractivité permette de faire une comparaison éclairée entre les trois versants, le sujet ne recouvrant absolument pas les mêmes réalités ni les mêmes explications. Seul le dernier chapitre du dossier (La fonction publique : un bon employeur ?) vise explicitement les trois versants, avec des constats qui interpellent très clairement le rapport entre les employeurs et leurs agents. Ces éléments confirment d'ailleurs nombre des constats permis par l'enquête « Parlons travail » réalisée par la CFDT en 2017 qui pointait un mal-être et des critiques plus fortes à l'encontre des employeurs publics que privés, sur un échantillon dont nul ne conteste la validité de plus de 100000 répondants.

Les niveaux de rémunérations ne sont pas absents des critiques, particulièrement dans le versant hospitalier. Il faudrait impérativement que le Gouvernement et les collectivités l'entendent. Le Ségur ne peut à lui seul suffire à satisfaire les mécontentements. Mais ce serait aussi une erreur de penser que l'amélioration des rémunérations suffirait à traiter de l'ensemble des insatisfactions, comme le montre très bien cette étude et plus particulièrement ce dernier chapitre.

Enfin, en cette période de Covid et de débat sur la reconnaissance du Covid en maladie professionnelle, en cette période aussi de Plan Santé au travail, on ne peut que signaler les progrès à faire dans les trois versants pour disposer de données fiables et homogènes sur la santé au travail.

Sur l'ensemble de ces sujets, Madame la Ministre, la CFDT ne fera pas d'exégèse du rapport annuel, mais comme chaque année nous formulons le vœu que sa qualité et la richesse de ses données éclairent nos travaux, et le dialogue social, les négociations que nous appelons de nos vœux sur de nombreux sujets, parmi lesquels les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations, sujets qui concernent bien l'ensemble des agents, titulaires et contractuels.

Réponses de la ministre :

Sur les contractuels et la durée des contrats : l'indemnité de fin de contrat devrait produire des effets vertueux sur la durée des contrats et l'augmentation du nombre de CDI dans la part des contrats.

Sur l'idée d'une enquête de satisfaction auprès des apprentis : l'idée est intéressante et pourrait être retenue.

Sur l'attractivité : oui, les pratiques doivent être partagées notamment pour vaincre les représentations, particulièrement sur la FPT.

Sur les retraites, les CET, les heures supplémentaires : la ministre a retenu les demandes de données plus étoffées.

Sur la BIEP : il faut poursuivre la montée en charge, et ouvrir davantage aux autres versants. Il faut que le Site devienne de plus en plus complet et lisible.

Pour des données utiles et fiables, il faut aussi que tous les employeurs s'attachent à travailler à leurs remontées.

Les carrières doivent faire l'objet d'un travail sur les possibilités de mobilité, d'évolutions. Et un travail sur les ruptures conventionnelles est tout aussi indispensable. On doit pouvoir laisser partir des agents dans de bonnes conditions.

En complément, la DGAFP précise que le dossier 2021 pourrait être consacré à des comparaisons européennes et internationales (la France présidera l'Union européenne), et le dossier de 2022 consacré à l'égalité professionnelle.

Sur le Covid, l'Insee a débuté des travaux, la DREES également avec l'Inserm. Le service statistique de la Dgafp va engager des travaux dès que possible sur la base de ces données une fois fiabilisées.

Sur l'ensemble des données, le travail sur les sources se poursuit pour les unifier le plus possible. Car c'est ce qui permet de disposer de données plus fiables plus rapidement.