

Conseil Commun de la Fonction Publique

Assemblée Plénière

Mardi 24 novembre 2015 à 9h30

Salle Bloch-Lainé Centre de conférences Pierre Mendès-France

Procès-Verbal

Ont pris part aux travaux de l'assemblée plénière du Conseil Commun de la Fonction Publique :

Madame Marylise LEBRANCHU, Ministre de la décentralisation et de la fonction publique, Présidente.

Monsieur Thierry LE GOFF, Directeur général de l'administration et de la fonction publique, membre de droit.

Madame Myriam BERNARD, Directrice adjointe du cabinet de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique.

Monsieur Ghislain DERIANO, Conseiller fonction publique et relations entre l'Etat et les collectivités territoriales au cabinet de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique.

Membres de droit :

Monsieur Marcel POCHARD, Président du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

Monsieur le Directeur général des collectivités locales représenté par Monsieur Stéphane BRUNOT.

Monsieur le Directeur général de l'offre de soins représenté par Monsieur Hervé AMIOT-CHANAL et Madame Odile BRISQUET.

Monsieur le Directeur du budget représenté par Madame Marie-Christine CLARY.

Absents excusés :

Monsieur Bernard PECHEUR, Conseiller d'Etat.

Monsieur Didier GUEDON, Conseiller maître à la Cour des Comptes.

Les représentants des organisations syndicales représentatives de la fonction publique :

CGT :

Membres avec voix délibératives :

Monsieur Jean-Marc CANON

Madame Sylvie BAYLE

Monsieur Vincent BLOUET
Madame Isabelle CROUZET-GODARD
Monsieur Thomas DEREGNAUCOURT
Monsieur Christophe GODARD
Madame Catherine MARTY
Madame Emmanuelle MOISSONNIER.

CFDT :

Membres avec voix délibératives :

Madame Brigitte JUMEL
Monsieur Jean-Marc BAILLEUL
Madame Annick BESSAT
Monsieur Damien LEROUX
Monsieur Yves LETOURNEUX
Monsieur Pierre-Marie ROCHARD

Membre sans voix délibérative :

Monsieur Hubert LEBRETON

FO :

Membres avec voix délibératives :

Monsieur Christian GROLIER
Monsieur Claude SIMONEAU
Monsieur Philippe SOUBIROUS
Monsieur Olivier BOUIS
Monsieur Jean-Pierre MOREAU

UNSA :

Membres avec voix délibératives :

Monsieur Luc FARRE
Monsieur Frédéric MARCHAND
Monsieur Laurent BRANCHU

FSU :

Membres avec voix délibératives :

Madame Bernadette GROISON
Madame Anne FERAY

Membres sans voix délibératives :

Madame Luce DESSEAUX
Madame Arlette LEMAIRE

Us Solidaires FP :

Membres avec voix délibératives :

Madame Evelyne NGO
Madame Dorine PASQUALINI

CFTC :

Membre avec voix délibérative :

Monsieur Denis LEFEBVRE

CFE-CGC :

Membre avec voix délibérative :

Madame Nathalie MAKARSKI

FA FP :

Membre avec voix délibérative :

Monsieur Bruno COLLIGNON

Membre sans voix délibérative :

Monsieur Eric LABOURDETTE

Les représentants des employeurs territoriaux :

Membres avec voix délibératives :

Monsieur Philippe LAURENT

Monsieur Pierre COILBAUT

Monsieur Yves AUMON

Monsieur Gilles POUX

Absents excusés :

Madame Béatrice de LAVALETTE

Monsieur Jean-François PEUMERY

Madame Sophie RECHER

Monsieur Daniel LEROY

Monsieur Francis CHALARD

Monsieur Michel HIRIART

Monsieur Loïc CAURET

Monsieur Jean-Yves GOUTTEBEL

Les représentants des employeurs hospitaliers :

Membres avec voix délibératives :

Monsieur Jean-Robert CHEVALLIER

Monsieur Gérard COTELLON

Madame Marie HOUSSEL

Experts :

CGT : Monsieur Gilles OBERRIEDER

CFDT : Madame Mylène JACQUOT

CFE-CGC : Madame Catherine GILLES

FA FP : Monsieur Pascal KESSLER

CSFPT : Madame Isabelle GERMAIN-MASSIMI

FHF : Madame Christiane LEBOISNE

DGAFF :

Monsieur Nicolas de SAUSSURE, Chef de service

Madame Véronique GRONNER, Sous-directrice des statuts et de l'encadrement supérieur

Monsieur Laurent CRUSSON, Sous-directeur des rémunérations, de la protection sociale et des conditions de travail

Monsieur Adrien FRIEZ, Chef du département des études et des statistiques

Bureau SE2 : Messieurs Jean-Louis PASTOR, Franck-Marie SCHOUMACKER

Bureau PS1 : Monsieur Florian PETIT

DES : Monsieur Pierrick BONNIEU-MILOT

Secrétariat du CCFP :

Madame Estelle DENIS, directrice du Cabinet du DGAFP

Madame Claudine PINON, secrétaire du CCFP

Monsieur François BOS, chargé de la veille sociale

Sténotypiste : Yoann CHAULET



Le quorum requis par l'article 13 du décret n°2012-148 du 30 janvier 2012 est atteint avec 29 membres présents pour le collège des organisations syndicales, 4 membres présents pour le collège des employeurs territoriaux et 3 membres présents pour le collège des employeurs hospitaliers.

Madame LEBRANCHU ouvre la séance à 9h44 et prononce le discours suivant :

Mesdames et Messieurs,

En guise de préambule, permettez-moi de saluer une nouvelle fois **l'engagement de tous les agents de la fonction publique qui depuis les terribles événements du 13 novembre dernier donnent tout pour protéger, soigner et servir nos concitoyens**. Leur réponse a été à la hauteur de ce que commande la situation de crise que nous traversons, ainsi que je l'ai souligné dans la lettre que j'ai adressée aux agents le 16 novembre. J'ai naturellement veillé à ce que vous fassiez partie des destinataires de ce courrier.

Nous nous retrouvons aujourd'hui alors que **nous ne nous sommes plus vus, dans cette configuration de travail, depuis l'été** - à l'exception bien sûr du CCFP du mois de septembre. Au cours de ce CCFP, M. Philippe Laurent vous a présenté sa mission sur l'évaluation du temps de travail.

Je voulais vous laisser prendre vos décisions concernant le protocole PPCR. La mise en œuvre de ce protocole est d'ailleurs un point important à notre ordre du jour.

GRH DE L'ETAT

Je voudrais commencer par revenir sur **les échanges qui ont eu lieu lors du séminaire des directeurs d'administration centrale qui s'est tenu le 2 novembre dernier**. Le Premier Ministre a dressé un constat sévère concernant la gestion des ressources humaines de l'Etat. Cette gestion manque d'efficacité et repose trop sur les procédures, aux dépens du développement des compétences et de l'accompagnement personnalisé des agents.

Partant de là, **le Premier Ministre m'a demandé de construire une nouvelle stratégie pluriannuelle de modernisation des politiques de RH de l'Etat**. Cette nouvelle politique sera effective dès 2016. Elle bénéficiera d'un pilotage clarifié et renforcé.

Cette **nouvelle politique stratégique de GRH** reposera sur la professionnalisation de la fonction RH et sur la définition de priorités pluriannuelles claires en matière :

- de **gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences** pour anticiper les besoins de recrutement et l'évolution des métiers,
- de **politique salariale plus juste entre les ministères**,
- de **politique de formation initiale et continue professionnalisée**, pour préparer les agents aux évolutions du service public et leur permettre de développer leurs compétences,
- de **formation et accompagnement des cadres pour les aider à atteindre leurs objectifs** à la fois en termes d'efficacité du service public et de qualité de vie au travail de leurs équipes,
- de **conduite responsable du dialogue social** – c'est évidemment un point très important,
- de **prévention des conflits d'intérêts, de déontologie**,
- de **promotion de l'égalité républicaine**, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou encore ouverture de notre fonction publique pour qu'elle reflète davantage la diversité de notre société.

Comme l'a annoncé le Premier ministre, il présidera une réunion de ministres au cours du 1er semestre 2016 pour en arrêter le contenu. Pour garantir la mise en œuvre effective de cette nouvelle politique, je mettrai en place, avec mes collègues ministres, une nouvelle méthode : **la professionnalisation de la fonction RH sera accompagnée d'un pilotage de la fonction RH de l'Etat clarifié et renforcé**, au niveau ministériel comme au niveau interministériel, qui seront inscrits dans un décret :

➤ Au niveau ministériel :

Les secrétaires généraux, avec les DRH, devront disposer pleinement des trois leviers indispensables : le pilotage de la masse salariale, des effectifs, des recrutements, des évolutions des métiers et de l'affectation des ressources ; l'entière responsabilité du dialogue social avec les représentants des agents ; la déclinaison et l'adaptation aux spécificités de chaque ministère de la stratégie RH interministérielle pluriannuelle, dans toutes ses composantes.

➤ Au niveau interministériel :

La DGAFP deviendra la DRH de l'Etat et, sous une autre forme sans doute, la DRH de l'ensemble de la fonction publique. Elle disposera de nouveaux leviers :

- la **participation à la définition de la masse salariale et des effectifs alloués chaque année à chaque ministère** ;
- la **définition des axes interministériels de la politique de formation** initiale et continue ;
- le **pilotage de la rénovation des systèmes d'information des ressources humaines** ;

- et sans doute le **renforcement des moyens alloués au programme 148** géré par la DGAFP. Je note sur ce point que, dès le 1^{er} janvier 2016, le programme 148 sera doté de 30M d'euros pour accompagner les ministères dans le déploiement du plan de recrutement des apprentis.

LE CIEC

Je souhaiterais à présent aborder **les différents points qui ont été mis en avant lors du CIEC du 26 octobre dernier**. Comme le savez, j'y ai défendu une politique cohérente de promotion de la diversité socio-économique dans les trois versants de la fonction publique, afin que notre fonction publique soit davantage à l'image de la société qu'elle sert.

Nous sommes résolument engagés dans **la diversification des profils recrutés dans la fonction publique**, en agissant pour garantir la transparence des procédures et le respect du principe républicain de l'égalité de traitement des candidats :

- Par la diversification de la composition des jurys,
- Par la formation des jurys à la prévention des biais discriminatoires,
- Par la présence d'une personne extérieure à l'employeur qui recrute dans les comités de sélection des personnes recrutées sans concours. Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires comporte une disposition en ce sens.

Les jeunes de talent issus de milieux modestes - boursiers, habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville ou des zones de revitalisation rurale -, les plus éloignés de l'information et qui sont motivés pour rejoindre la fonction publique, **doivent être accompagnés plus efficacement**. Nous allons demander à nos 75 écoles de service public de se mobiliser de façon très opérationnelle :

- **Chaque école établira au 1er semestre 2016 un programme d'actions** et développera celles qui lui paraissent les mieux adaptées à son contexte propre : auditer l'ensemble de ses procédures de recrutement et de formation, dans le cadre de la démarche de labellisation à la diversité engagée par son ministère de tutelle ; doubler le nombre de places de sa classe préparatoire intégrée – ce dispositif de classe adossé aux écoles et qui permet à 47% des jeunes recrutés sur critères sociaux de réussir un concours sera rénové pour cibler les jeunes les plus en difficulté et les plus motivés ; faire mieux connaître au sein des établissements scolaires et universitaires recevant ces jeunes les métiers de la fonction publique ; contribuer à la création de licences d'administration publique ouvertes à l'apprentissage...
- A l'occasion du renouvellement de son contrat d'objectifs et de performance, **chaque école développera les modalités de sa mobilisation sur les enjeux de diversité et de lutte contre les discriminations**, en les étayant d'indicateurs chiffrés.

- Une personnalité qualifiée sera chargée de coordonner le déploiement du programme d'actions des écoles au 1er semestre 2016. Ce sera **M. Olivier Rousselle, Conseiller d'Etat et spécialiste des questions de diversité** et de lutte contre les discriminations.

En ce sens, nous organisons le jeudi 26 novembre prochain un **colloque** - réunissant des lycéens, des étudiants, les directeurs des 75 écoles de service public, des directeur d'IPAG et de CEPAG - consacré à **l'engagement dans la fonction publique pour défendre les valeurs de la République**. Vous êtes bien entendu tous et toutes conviés à assister à ce colloque qui se tiendra à l'Université de Nanterre.

AGENDA SOCIAL

Notre agenda social pour la fin de l'année et l'année 2016 doit être construit. Vous avez évoqué cette nécessité avec mon cabinet. Notre agenda sera **consacré en priorité à la mise en œuvre du protocole PPCR**. Des réunions de travail seront organisées sur les grilles, sur les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle des fonctionnaires dans les avancements d'échelon, et ce dès décembre 2015.

Le protocole PPCR sera aussi l'occasion de réunions mensuelles des instances supérieures, CSFPE, CSFPT et CSFPH.

Outre PPCR, je souhaitais vous proposer d'inscrire deux autres thèmes de discussion à notre agenda social.

- **La prévention et la prise en compte de la pénibilité dans la fonction publique.**
J'ai demandé aux inspections générales de conduire, pour début 2016, une mission d'état des lieux des dispositifs existants en la matière et de proposition de mesures pouvant être mises en œuvre pour assurer la traçabilité des facteurs de risques, prévenir l'usure liée à la pénibilité et réparer cette usure quand elle est, malheureusement, constatée.
Ce sujet, très difficile, me semble devoir être traité. Il le sera sans aucune remise en cause de ce qui constitue aujourd'hui la catégorie active.
- Deuxième sujet : **la modernisation de notre politique de formation**. Il s'agit d'en faire un outil plus efficace au service de l'évolution des missions et des organisations, mais aussi pour accompagner les agents publics dans la construction de leur parcours tout au long de leur carrière.
Ainsi, se trouvera traitée la gestion des différentes phases de la carrière, dont sans doute la plus sensible - pour toutes les catégories et toutes les professions -, la 3^{ème} partie de carrière précédant la mise à la retraite.
- Troisième sujet : je vous propose de **suspendre momentanément les travaux que vous avez engagés avec la DGAFP pour renforcer la qualité du dialogue social**. Nous conviendrons, au cours du 1^{er} trimestre 2016, de la suite à donner à

ce chantier, qui pourrait passer par une approche nouvelle de cette thématique essentielle.

PPCR : Présentation de la méthodologie de mise en œuvre

Les modalités de mise en œuvre du protocole PPCR sont inscrites à l'ordre du jour de notre réunion ; je souhaiterais vous exposer ici **la méthodologie retenue pour cette mise en œuvre**.

Permettez-moi d'insister sur ce point : **PPCR est un protocole issu d'une décision du Gouvernement**. Il a recueilli la signature de 6 organisations syndicales, représentant 49 % des fonctionnaires.

Cette situation inédite a conduit le gouvernement à une décision exceptionnelle parce que ce protocole comporte des avancées significatives pour la carrière des fonctionnaires et pour l'avenir de notre fonction publique de carrière. S'agissant d'un protocole et non d'un accord, **il n'y a pas de comité de suivi chargé de piloter sa mise en œuvre**.

Voici les points de méthode qui ont été retenus et qui doivent permettre de **modifier près de 500 textes de nature statutaire et indiciare**:

- Il n'y aura **pas de négociation sur la mise en œuvre des textes**, la négociation a eu lieu durant la phase d'élaboration du protocole PPCR.
- Le **pilotage global de cette mise en œuvre est assuré par la DGAFP**.
- Un **COPIL permanent** réunissant la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, la Direction du Budget, la Direction Générale des Collectivités Locales et la Direction Générale de l'Organisation des Soins est mis en place.
- Ce **COPIL est chargé de préparer les textes** concernant la Fonction Publique Territoriale et la Fonction Publique Hospitalière. Les projets seront soumis pour avis respectivement au CSFPT et au CSFPH.
- En ce qui concerne **la Fonction Publique de l'Etat, une méthodologie à part est définie**, compte tenu du nombre très important de textes à modifier. Le chantier repose sur une répartition des textes en trois volets :
 - les **textes préparés par la DGAFP** pour les corps à statut commun ou identique et soumis au CSFPE ;
 - les **textes concernant les corps à forte identité spécifique**, comme ceux des ministères économiques et financiers, préparés par les ministères et la DGAFP et soumis au Comité Technique Ministériel compétent ;
 - et les **textes concernant les corps très atypiques** (corps enseignants, statuts spéciaux, y compris DGAC et militaires) pour lesquels les

ministères recevront des mandats de transposition très précis et saisiront leur Comité Technique Ministériel.

Je vais donc maintenant vous laisser la parole, pour que vous puissiez vous exprimer sur ces différents points.

Je vous remercie.

Les organisations syndicales ont pris la parole dans l'ordre de la représentativité.



Déclaration de la CGT à la réunion du Conseil Commun du 24 novembre 2015 (M. Jean-Marc CANON)

Madame la Ministre,

Il serait difficile - et pour tout dire - incompréhensible que la CGT débute son intervention sans revenir sur les événements tragiques qui ont endeuillé la France le 13 novembre dernier.

D'abord pour redire notre condamnation totale de ces actes barbares et notre solidarité avec les victimes et tous leurs proches.

Ensuite, et nous en resterons là dans le cadre de ce Conseil Commun, pour constater une fois de plus, à l'occasion de ce drame, combien le rôle des Services publics de la Fonction publique est primordial et irremplaçable.

De fait, nous avons noté les annonces du Président de la République et du Premier ministre sur les créations d'emplois ou les non-suppressions dans la Police, la Gendarmerie, la Justice, l'Armée. Ce n'est pas la CGT qui va critiquer une telle mesure.

Mais enfin, la lutte impitoyable à mener contre le terrorisme contre tous les fascismes n'est pas réductible aux moyens sécuritaires. Aussi essentiels soient-ils et vous le dites vous-même, Madame la Ministre, car que dire des hôpitaux publics et leurs agents pour lesquels pas une création d'emploi n'est annoncée ? Que dire des administrations de contrôle qui, le plus souvent, sont réduites à l'os et sur lesquelles, on n'a rien entendu ? Et enfin, - parce que ce combat n'est pas simplement celui de l'affrontement et de la confrontation - pour prévenir toutes les dérives, pour construire le vivre ensemble, la République et la société ont besoin de plus et mieux de Culture, d'Education, de Cohésion sociale.

Pour ces missions aussi, les services publics ont un rôle irremplaçable.

Car les Services publics ce n'est pas un coût, c'est une richesse et un investissement.

Puisque la vie continue, et elle doit continuer pour ne pas donner raison aux assassins, la CGT en revient à des choses moins essentielles, mais quand même importantes.

Il n'y a donc pas eu d'accord PPCR. On peut le regretter - c'est légitime et respectable - Ce n'est évidemment pas le cas de la CGT, mais, c'est un fait.

Mettre en œuvre les dispositions d'un protocole d'accord qui n'existe pas, constitue donc un acte unilatéral du gouvernement.

La CGT a dit le mal qu'elle en pensait : Je n'y reviens pas.

A ce stade, nous nous limiterons à souligner 2 questions :

Puisqu'il n'y a pas d'accord, il n'y a pas de Comité de suivi, ni rien qui s'y apparente.

Il faut donc à présent créer les conditions pour que les nombreux sujets qui vont être abordés le soient avec toutes les organisations syndicales représentatives.

De la même façon - un rendez-vous salarial est confirmé pour le mois de février.

Après quasi 6 ans de gel de la valeur du point, on ne sait même plus s'il convient d'être soulagé ! Et ce, d'autant plus, qu'on ne voit guère quelles marges de manœuvre laissent les PLF et PLFSS 2016 austéritaires.

La CGT prend donc date :

Pour notre syndicat, ce n'est pas l'annonce d'une revalorisation de 0,2 % au 1^{er} mars 2017 qui est à l'ordre du jour. Et, par avance, nous ne considérons pas que si, au bout de 2 jours de discussions acharnées, celle-ci est avancée au 1^{er} février et passe - ô folie suprême ! - à 0,3 %, une grande victoire aura été obtenue.

Non, pour la CGT, le dégel du point d'indice, l'augmentation du pouvoir d'achat, c'est tout de suite et ça ne peut pas relever des nanotechnologies ! Et, Madame la Ministre, nous prendrons toutes nos responsabilités pour nous faire entendre.

« Valeur professionnelle » : On peut discuter du terme (mieux ou moins pire que « mérite »), mais vrai débat complexe et essentiel

Sur la nouvelle politique GRH dans la Fonction publique et le rôle de la DGAFP, la concertation avec les organisations syndicales et à tous les niveaux est indispensable.

Enfin, oui à la négociation sur pénibilité.

Nous ne sommes pas favorables à une « pause » sur la qualité du dialogue social, même s'il faut reprendre le débat d'une autre manière pour aboutir à des dispositifs concrets.



CCFP du mardi 24 novembre 2015 : intervention de la CFDT

(Mme Brigitte JUMEL)

Madame la Ministre, Mesdames et Messieurs les employeurs publics,

Les attaques meurtrières du vendredi 13 novembre ont frappé Paris et par là même toute la France : 130 morts et des centaines de blessés, des familles meurtries dans un carnage sans nom, ignominieux, inhumain.

La CFDT veut redire ici l'émotion et l'indignation qu'elle a ressenties face à ces lâches agressions. Mais elle veut aussi redire sa certitude que la démocratie ne pliera pas et que nous ne céderons rien à la terreur, surtout pas nos réflexes d'humanité, surtout pas nos valeurs républicaines.

Il nous faut saluer ici la mobilisation spontanée de tous ceux qui ont proposé leur aide, accueilli des rescapés - et la mobilisation des agents des services publics : équipes de sécurité - policiers, douaniers ou pompiers pour protéger la population - équipes des établissements hospitaliers pour soigner les victimes ou personnels d'éducation pour parler avec leurs élèves, avec leurs étudiants et trouver les mots qui apaisent et rassurent après tant de barbarie.

Mercredi dernier à Saint Denis, des policiers blessés, hier à Toulon, un douanier abattu : des agents qui ont fait ce qu'ils doivent faire - rendre le service public pour tous les citoyens sur tout le territoire - dans des circonstances exceptionnelles pour garantir la sécurité des citoyens et prévenir de nouveaux actes de terrorisme comme dans le quotidien ordinaire.

La CFDT entend l'état d'urgence qui offre un cadre d'exception temporaire nécessaire pour faire face aux menaces imminentes. Mais, bien que nous n'ayons pas d'inquiétudes a priori, un suivi est nécessaire pour en garantir le bon usage car cet état d'urgence aura des conséquences sur les libertés publiques et sur les agents publics.

Le Président de la République s'est engagé à créer 8 500 emplois supplémentaires de policiers et de gendarmes, de douaniers et d'agents de l'administration pénitentiaire au bénéfice des services de lutte contre le terrorisme, à la police aux frontières et à la sécurisation générale du pays. La CFDT mesure la portée de cette annonce mais elle s'interroge et vous interroge, Madame la Ministre, sur l'impact qu'elle pourrait avoir sur les effectifs globaux d'agents de la Fonction publique, particulièrement dans les ministères, chez les opérateurs publics, dans les établissements publics de santé qui sont déjà très touchés par les réductions d'effectifs et la précarisation de l'emploi et que tout effort supplémentaire rendrait incapables de remplir leurs missions.

Aujourd'hui combien dérisoires paraissent ces attaques répétées contre les fonctionnaires : trop payés, mal payés, trop nombreux, pas assez efficaces. Sans oublier la récente baisse du capital décès ni l'amendement du Sénat au PLFSS pour introduire trois jours de carence dans la Fonction publique hospitalière. Attaques dérisoires mais que la CFDT juge insupportables quel qu'en soit l'origine.

Pour la CFDT, la Fonction publique n'est pas un coût. C'est une richesse, une richesse qu'il faut savoir défendre et une richesse qu'il faut reconnaître haut et fort.

Cette reconnaissance, nous l'avons revendiquée tout au long de la négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations. Nous nous y sommes impliqués en inscrivant nos exigences dans une double perspective : redonner de l'attractivité aux métiers et carrières de la Fonction publique et reconnaître pleinement les compétences et qualifications des agents qui y travaillent. À chaque séance de discussions, la CFDT a défendu le droit des agents : droit à des parcours professionnels plus simples et plus lisibles, droit à des grilles indiciaires respectueuses des niveaux de recrutement et de la nature des missions exercées, droit à des déroulements de carrière qui tiennent compte de l'ancienneté et de la montée en compétence.

La CFDT a fait le choix de signer le projet d'accord, comme cinq autres organisations représentatives à la Fonction publique. Et elle regrette que cet accord n'ait pu être majoritaire.

Car la décision prise au final par le Gouvernement de l'appliquer en dépit des clauses de validité prévues par la loi ne correspond pas à ce que porte la CFDT pour un dialogue social de qualité.

Mais quand l'intérêt des agents est en jeu, la CFDT est capable de faire la part des choses : déplorer la méthode tout en privilégiant le fond et en prenant acte des annonces sur la mise en œuvre du dispositif.

Il n'y a pas d'accord majoritaire, il n'y aura pas de comité de suivi. Mais puisque le Premier ministre a promis la déclinaison de chacune des mesures d'un protocole, fruit d'une négociation dont nous n'avons pas peur de dire qu'elle nous doit beaucoup, la CFDT attend avec impatience que le dialogue reprenne.

Dans la perspective d'une première étape au début de l'année 2016, le besoin est urgent d'un calendrier de mise en œuvre. Tout comme s'avèrent urgentes la transposition des grilles indiciaires à l'ensemble des corps et cadres d'emploi et l'avancée de la réflexion sur les parcours professionnels, en termes d'attractivité des territoires ou de recrutement sans concours.

La CFDT entend prendre toute sa place dans le travail à venir qui sera considérable, tant pour les organisations syndicales que pour les équipes de l'Administration que nous remercions.

Et d'ores et déjà, nous retenons l'échéance d'une négociation salariale dès février 2016 pour en finir avec le gel du point d'indice : une évolution que tous les personnels de la Fonction publique attendent depuis plus de cinq ans, une évolution qui donnera de la consistance à vos propos, Madame la Ministre, et à ceux du Premier Ministre sur l'engagement sans faille des agents publics, une évolution qui est indispensable pour garantir l'effectivité des mesures de revalorisation des carrières.

Les suites à donner au protocole PPCR occuperont une grande part de l'agenda social 2016. Pour autant, d'autres sujets d'importance sont à y inscrire, certains que vous avez d'ailleurs cités dans vos propos liminaires :

- La prévention de la pénibilité pour tous les agents et les modalités de sa réparation pour toutes celles et ceux qui ne relèvent pas d'un dispositif de carrières actives et cela passe par sa traduction dans un compte personnel de pénibilité ;
- L'ouverture d'une négociation sur la formation initiale et continue des agents, intégrant la mise en place d'un compte personnel de formation ;
- La réflexion à laquelle le gouvernement s'est engagé lors de la dernière conférence sociale d'une traduction du compte personnel d'activité dans la Fonction publique et dont les deux comptes précédents fourniront la trame ;
- La mise en œuvre enfin d'une protection sociale complémentaire pour tous, financée à hauteur d'au moins 50 % par les employeurs publics.

Et la CFDT rappelle sa demande d'un bilan de la portée et des limites des dispositions de la loi de 2010 portant rénovation du dialogue social dans la Fonction publique. Un bilan sans concession ni a priori, prélude à une réflexion d'ampleur sur la place de la négociation dans le secteur public et sur la capacité des acteurs à en faire un outil pour l'amélioration des conditions de travail et de vie des agents tout autant qu'un instrument d'amélioration de la qualité du service public.

Le dialogue social aurait dû être au cœur de la réforme de la réorganisation territoriale de la République, cette réforme dont la CFDT dit qu'elle pourrait être une opportunité pour les territoires et leurs habitants à trois conditions :

- le souci de l'équilibre entre les territoires et à l'intérieur de chaque territoire,
- le respect de la démocratie sociale au travers d'un dialogue territorial riche et organisé,

- L'écoute des agents dans le cadre des restructurations.

Aujourd'hui, c'est l'inquiétude qui domine parmi les personnels de la Fonction publique de l'État, de la Fonction publique territoriale, de la Fonction publique hospitalière. Tous sont concernés par la mise en place de la réforme et tous nous font remonter leur certitude que le dialogue social n'est pas à la hauteur des enjeux, voire qu'il est inexistant, et que le temps nécessaire à l'appropriation de la réforme n'a pas été pris.

Un point parmi tant d'autres : la différence de traitement au regard de la compensation de la mobilité géographique entre agents de la FPT et agents de la FPE. Les critères d'attribution sont différents, les montants sont différents alors même que les impacts sur les personnels et leurs familles seront identiques. Un minimum de concertation préalable aurait permis d'éviter une telle distorsion.

Madame la Ministre, Mesdames et Messieurs les employeurs publics, la précipitation et la marche forcée ne font pas bon ménage avec la réussite d'une réforme. Nous le savons depuis longtemps, nous vous le disons depuis longtemps et nous n'acceptons pas qu'aujourd'hui encore, la réorganisation qui se met en place se fasse sans les agents ou qui pis est, leur donne l'impression qu'elle se fait contre eux.

Monsieur GROLIER a précisé que FO condamne les attentats, apporte son soutien aux familles, aux victimes et aux agents des services qui ont été exemplaires. Il ajoute que cela ne fait cependant pas oublier que M. MACRON a indiqué vouloir rémunérer les fonctionnaires au mérite comme cela va être fait à Suresnes. La révision du montant du capital décès et la suppression des réductions d'ancienneté sont autant d'économies inacceptables réalisées sur les agents. PPCR en matière de négociation est un échec, en effet, les revendications des agents sont loin d'être satisfaites, il n'est qu'un outil qui servira à mettre en place des mesures RH. FO se félicite des annonces en matière de recrutement pour la police, les douanes, la magistrature mais craint que ces nouveaux recrutements ne se fassent au détriment des services qualifiés de non prioritaires. Il ajoute que le dialogue social s'est dégradé notamment avec la réforme territoriale. Il souligne qu'il est impératif de revaloriser le point d'indice, cependant il s'interroge sur la budgétisation des nouveaux emplois. Enfin, il se demande quelle sera la capacité à agir de la ministre lors du rendez-vous salarial de février. Il ajoute que la FGF-FO soutient la confédération FO et précise qu'à ce stade FO ne demande pas de débat sur le compte personnel d'activité ni la complémentaire santé obligatoire sans avoir au préalable eu une réflexion sur la mutualité fonction publique.

Intervention de l'UNSA-Fonction Publique au CCFP du 24 novembre 2015

(M. Luc Farré)

Madame la ministre, nous avons été attentifs à vos propos. Nous partageons le sens des interventions de chacun sur la situation créée par les attentats du vendredi 13 novembre.

Au nom de l'UNSA, je souhaite évoquer les victimes de ces attentats de Paris, mes pensées vont vers les victimes et leur famille. Je veux aussi rendre un hommage appuyé à tous les agents publics qui se sont mobilisés et qui continuent de se mobiliser à la fois pour porter secours, soigner ou pour protéger les citoyens, pour accompagner les plus jeunes et leur famille...

Le service public a montré son efficacité et son importance.

Le Premier ministre et des ministres, dont vous-même, ont écrit aux agents reconnaissant ainsi leur rôle essentiel.

Le Président de la République a annoncé que le pacte de sécurité l'emportait sur le pacte de stabilité. Nous jugeons positivement cette annonce, qui s'accompagne de plusieurs milliers de créations des postes là où les gouvernements précédents en avaient tant supprimés. C'est une preuve que l'Etat veut se donner les moyens de réussir ses missions.

L'emploi dans la fonction publique est l'une des questions essentielles.

La création de 8500 emplois par le Président de la République ne doit pas effacer les précédentes promesses.

Les PLF successifs prévoient des plafonds d'emplois qui sont parfois contredit par les rapports annuels de Performance. Ainsi, on s'aperçoit que de nombreux postes prévus ne sont pas pourvus... permettant des économies, certes... mais surtout mettant les services en difficultés faute de moyens humains réels. Je ne prendrai qu'un exemple, celui de la justice où les postes sont bien créés et non pourvus en partie.

Vous avez évoqué cette question au travers de la réorganisation de la DGAFP et de son nouveau rôle, c'est une évolution importante ... là aussi, dont acte. Cependant, cette réorganisation ne devra pas faire reposer toute la responsabilité politique sur les Secrétaires Généraux des ministères. Nous y serons très attentifs.

Cette situation, les postes créés non pourvus, se retrouve dans plusieurs ministères.

Je profite de l'occasion qui m'est donnée d'attirer l'attention sur la nécessité de ne pas opposer emploi et amélioration des grilles prévue dans PPCR, ni dans la fonction publique territoriale, ni dans la fonction publique hospitalière comme nous l'entendons trop souvent

PPCR :

Vous avez rappelé les conditions dans lesquelles la négociation s'est déroulée, l'absence d'accord majoritaire et le choix fait par le gouvernement de mettre en œuvre les dispositions que le projet renfermait. Dont acte.

L'UNSA se réjouit que des mesures qu'elle avait approuvées en signant le protocole se mettent en place in fine.

Nous considérons qu'une refonte des grilles avec une augmentation indiciaire et avec la possibilité pour un agent d'exercer sur deux grades, s'il a une carrière complète, sont deux points essentiels et positifs.

Mais, l'UNSA reste dubitative sur la méthode, certes juridiquement juste mais qui interroge la question même du dialogue social.

Nous pensons que la faiblesse du nombre des accords en Fonction publique, la difficulté à aller vers le compromis tiennent pour une part importante aux conditions même de la validité d'un accord.

Cet épisode PPCR montre les limites de la loi du 5 juillet 2010. La correction apportée dans la loi de déontologie ne sera pas suffisante pour permettre un dialogue social constructif.

Vous répondez, par avance dans une interview récente, à notre remarque en vous appuyant sur la position de la CFDT. Nous ne pensons pas qu'il soit « malvenu », pour reprendre un terme employé, d'y réfléchir dans un système qui n'est pas symétrique dans les responsabilités.

En effet, le gouvernement peut décider unilatéralement d'appliquer telle ou telle disposition voire, comme dans le cas présent, l'ensemble du protocole. Pourquoi prendre la responsabilité de signer et d'endosser des critiques alors qu'en ne signant pas une organisation peut engranger les avancées et critiquer le dispositif. C'est cela la réalité du dialogue social actuel.

Pour revenir à PPCR, nous sommes favorables à la méthode que vous avez proposée, à savoir la consultation des conseils sup et des réunions bilatérales. Nous sommes également conscients de l'ampleur des travaux réglementaires à fournir en un laps de temps réduit.

Au-delà des éléments actés dans le dispositif PPCR et notamment les grilles, restent pourtant toute une série de sujets. Le premier qui vient d'être mis en avant est celui de la valeur professionnelle. Deux remarques préliminaires :

- Nous sommes consternés par l'attitude d'Emmanuel Macron. Ses sorties à répétition sur les fonctionnaires irritent et montrent ou une méconnaissance de la Fonction publique, ou une volonté politique très libérale pour remettre en cause le modèle de service public qui est le nôtre
- En évoquant la notion de mérite, on fait dévier, sciemment, le débat vers autre chose que la valeur professionnelle. Et d'ailleurs, Madame la ministre vous avez également employé ces deux expressions les rendant équivalentes ce qu'elles ne sont pas pour nous.

L'UNSA a toujours défendu la notion de valeur professionnelle (inscrite dans le statut) qui caractérise la manière de servir des agents dans leur métier. Elle a toujours refusé la notion de « mérite » qui sous-tend la possibilité de prendre en compte des éléments extérieurs ou périphériques à la logique professionnelle.

L'UNSA est favorable à une mise à plat des conditions de la mesure de la valeur professionnelle pour la rendre plus objective. Aujourd'hui, celle-ci, différencie une partie du régime indemnitaire des agents de l'Etat (le RIFSEEP que vous avez évoqué notamment au travers du Complément Indemnitaire annuel), elle intervient dans l'avancement de grade (ou la promotion de corps) voire dans l'avancement d'échelon (ex : enseignant). Dire comme le dit M. Macron qu'elle n'est pas prise en compte c'est pour le moins passer sous silence une grande partie de la réalité.

Faut-il aller plus loin ? Nous n'en sommes pas persuadés.

Nous voulions insister sur les éléments qui nous paraissent relever du débat du CCFP.

1/ Certaines mesures et non des moindres, concernant les agents publics sont prises dans le cadre du PLFSS.

Récemment, la publication d'un décret modifiant les règles de versement du capital décès a été publié sans aucun débat ni consultation. C'est dans le PLFSS 2015 que l'on retrouve cette décision.

Plus récemment encore, un débat animé a porté sur la loi Morice et sur la place des mutuelles de la fonction publique dans le dispositif de santé des agents publics. Fallait-il une délégation de service pour les mutuelles ou une habilitation pour gérer la sécurité sociale des fonctionnaires ? La dernière formulation est moins catastrophique que la première. L'UNSA souhaite qu'une réflexion soit ouverte autour de la protection sociale complémentaire des agents publics.

2/ FIPHFP :

Cet établissement concerne les agents publics. Nous souhaitons que les textes qui le régissent soient bien présentés au Conseil Commun de la Fonction Publique.

Nous revenons une nouvelle fois sur la loi de déontologie.

Elle entre dans une nouvelle phase avec son étude au Sénat. La réaffirmation du rôle important de la fonction publique et du statut des agents publics est essentiel. Cette loi en est bien l'occasion.

Au-delà des critiques, ou plutôt des regrets, que nous avons formulés lors d'un précédent conseil commun, un point demeure conflictuel dans l'état actuel de la petite loi.

Je veux parler de l'article 13 qui ne s'inscrit pas dans la logique des droits et devoirs des agents publics... Dans cet article, une sanction lourde peut être donnée sans qu'un droit de défense puisse être exercé. J'émet le souhait qu'une solution puisse être trouvée pour que ce type de sanction, s'il doit exister, soit bien placé dans le groupe 2. Pour l'UNSA, il doit être permis à un agent d'exercer un point de vue contradictoire pour sa défense surtout s'il doit perdre plusieurs journées de salaire. C'est bien une question de droit.

Rendez-vous salarial

Enfin, vous avez évoqué le rendez-vous salarial du début 2016 auquel l'UNSA est très attaché.

Le rapport annuel qui nous est présenté aujourd'hui fait le constat, pour la deuxième année consécutive, de la baisse du traitement net moyen des agents. Il s'arrête à l'année 2013 mais l'INSEE a fait le même constat sur 2014... Hausse des prélèvements, évolution des prix viennent rogner un peu plus des salaires bloqués.

L'UNSA le dit tout net, le gel du point d'indice est devenu insupportable pour tous les fonctionnaires ! Madame LEVEQUE annonçait 10 milliards d'économie devant le Sénat, c'est dire si les agents publics ont contribué à l'effort national.

Pour Conclure :

Nous estimons que les sujets annoncés pour les programmes des mois futurs (mise en place de la pénibilité sans remettre en cause les catégories bénéficiant du service actif et la gestion des fins de carrière) sont, pour nous, essentiels. Nous participerons activement à ces discussions qui devront aussi être des négociations.

Je vous remercie de votre attention

Conseil Commun de la Fonction Publique - 24 novembre 2015

Protocole sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations

Intervention de Bernadette Groison pour la FSU

Après 18 mois de négociations, de discussions importantes dans la FSU, de consultations aussi des personnels par nombre de ses syndicats, et tout cela dans un contexte qui reste défavorable à la Fonction publique et ses agents, la FSU a décidé de signer le protocole d'accord PPCR, jugeant les mesures insuffisantes mais estimant qu'il constituait cependant un point d'appui pour les carrières, les salaires et les retraites de tous les agents.

En effet, le protocole proposé ne répond pas à l'ensemble des aspirations et revendications des personnels : la revalorisation modeste des grilles dans un calendrier trop étalé interdit ainsi toute mise en œuvre immédiate et rend incertaine son effectivité et la FSU reste en désaccord avec la généralisation du Graf et se montrera intransigeante sur toute remise en cause éventuelle des CAP. Mais il comporte également des mesures comme le principe d'une carrière sur deux grades ou le transfert des primes en points qui sont des avancées.

Et le gouvernement a proposé des mesures, notamment sur le plan des déroulements de carrière et la reconstruction des grilles salariales, qui comptent pour les personnels.

Au final, ce protocole n'a pu être validé puisqu'il ne recueille pas les 50 % nécessaires. Pourtant, le gouvernement a décidé de l'appliquer unilatéralement. Il crée un précédent qui remet en cause les règles du dialogue social. Tout en regrettant que les conditions d'un accord majoritaire n'aient pas été réunies, la FSU considère que le principe d'accord majoritaire doit rester la règle dans les négociations Fonction publique.

La FSU, qui a toujours revendiqué que les comités de suivi, en cas d'accord, soient ouverts à toutes les organisations y compris aux non signataires, a demandé que l'application de ces mesures « PPCR » se fasse bien en concertation avec toutes les organisations syndicales représentatives au

Conseil Commun de la Fonction Publique. En cela, la FSU prend acte de la méthode proposée aujourd'hui.

Elle sera particulièrement attentive et exigeante dans toutes les discussions relatives à la mise en œuvre des mesures « PPCR » et sur la tenue et la préparation du rendez-vous salarial prévu en février 2016, en continuant de revendiquer la fin du gel du point d'indice qui touche tous les agents de la Fonction publique. Après que le Premier ministre ait déclaré « J'aime l'État, j'aime les fonctionnaires », le gouvernement doit en donner une preuve avec ce rendez-vous qui est essentiel. Les attentes des agents sont fortes sur cette question.

Par ailleurs, le gouvernement a engagé des modifications législatives par le vecteur du projet de loi de la loi de finances sans soumettre l'amendement à la concertation. La FSU l'a souligné : le principe des deux grades est essentiel. Il sera assuré par des arrêtés et des décisions individuelles. Face à cela, les conditions d'avancement d'échelon sont modifiées dans la loi et entraîneront un ralentissement de carrière pour nombre d'agents. La rédaction retenue pour une éventuelle prise en compte de la valeur professionnelle, celle de la fixation des modalités de contingentement, ne tient pas compte des débats qui dans la négociation ont échoué justement sur cette notion. Que fera un employeur public dont tous les agents auront une valeur professionnelle avérée ?

Sur les questions RH évoquées par la ministre, la FSU a souligné :

- Le besoin de s'entendre sur la notion de GRH (vous parlez « pilotage »).

Les ressources humaines doivent s'appuyer sur la spécificité de la Fonction publique et les outils doivent les respecter : importance de la notion de service, des dynamiques d'équipe car le travail est davantage un travail collectif qu'individuel

- l'importance de la formation où là aussi il ne faut pas avoir une vision administrative ou de gestion mais bien donner les outils pour faire bien son métier ou exercer ses missions

- le recrutement : la FSU a rappelé ses propositions en matière de pré-recrutements

- la prise en compte des non titulaires



Conseil Commun du 24 novembre 2015

(Mme Evelyne NGO)

Madame la Ministre,

Ce conseil commun s'ouvre dans une période particulièrement sombre pour notre pays. Et avec un certain recul, nous pourrions dire que les sujets que nous avons à traiter aujourd'hui, peuvent paraître dérisoires au regard de ce que nous avons vécu il y a un peu plus d'une semaine.

Alors nous sommes en deuil mais aussi en colère. En deuil parce que ce sont des jeunes, des collègues, des ami-es, des camarades aussi qui sont victimes de cette boucherie. En colère contre les meurtriers qui choisissent la terreur et des cibles qui nous sont chères, qu'on les connaisse ou non. Colère contre

ceux qui utilisent la religion à des fins guerrières et prônent le choc des cultures et la guerre des civilisations. Colère contre ceux qui ont retourné les révolutions arabes pour des objectifs sanglants.

Nous voulons aussi saluer l'engagement des fonctionnaires lors de ces événements dramatiques, et dire ici qu'il a besoin de fonctionnaires, d'emploi publics dans tous services publics, non seulement dans le versant de l'Etat, mais aussi dans le versant territorial comme le versant hospitalier. Pour exemple, la situation de l'AP-HP, qui a été au premier rang dans l'action, est particulièrement tendue en emplois. Les services publics sont facteurs de cohésion sociale, et leur dimension de proximité vis à vis de la population, en privilégiant le contact humain doit être préservée, à l'opposé du développement d'une e-administration, fondée sur la dématérialisation. Cela nécessite un engagement budgétaire, et à cet égard, la logique comptable de réduction des dépenses publiques ne saurait tenir lieu de politique.

Enfin,-sur cette question qui nous semble vraiment bien plus grave que l'ensemble des points que nous avons à traiter aujourd'hui, **Solidaires désapprouve la façon dont ces événements sont utilisés par le gouvernement pour empêcher, au travers du prolongement de l'Etat d'urgence sur trois mois, l'expression sociale des mécontentements par les manifestations et rassemblements.** Au moment où va s'ouvrir malgré tout la COP 21, dont on peut se douter qu'il n'en sortira rien de « révolutionnaire », il est impensable de ne pas permettre aux nombreuses ONG, syndicats et associations ainsi qu'aux citoyennes et citoyens venus de la planète entière, de pouvoir s'exprimer au travers des manifestations programmées depuis plus d'un an. De même, le monde du travail ne s'arrête pas et hélas les reculs sociaux se poursuivent. **Ne pas permettre aux salariés de les combattre est vécu comme une atteinte aux libertés.**

Venons-en à l'ordre du jour de ce CCFP. A propos du premier point, PPCR, Solidaires FP souhaite revenir sur la manière dont ce dossier a été traité fin septembre qui s'est illustrée par une remise en cause gouvernementale sans précédent de la pratique du dialogue social.

Le 24 septembre, nous vous faisons part de notre position contre votre projet de protocole. Cette position fut mûrement réfléchie, après un temps long de consultation démocratique auprès de l'ensemble de nos mandants. Nous vous avons donné la position qui s'est très largement et très majoritairement exprimée au sein des organisations de Solidaires. Vous savez tout cela, nous vous l'avons écrit, mais nous n'avons pas pu vous le dire alors que vous teniez, avec d'autres, des propos contre lesquels nous nous insurgons, sur « l'irresponsabilité », ou le « vote de posture » de certains. Nous vous le disons, madame la Ministre le fait que nous n'ayons pas été reçus par vous à cette époque, contrairement à l'ensemble des autres forces syndicales de la fonction publique, a été fort mal ressenti par Solidaires.

Mais au-delà de ce manque d'intérêt affiché, comment qualifier l'attitude du premier Ministre qui, après nous avoir rebattu les oreilles sur la nécessité d'un dialogue social renforcé, s'assoit allègrement sur la loi sur le dialogue social dans la fonction publique, et décide, malgré un résultat défavorable, de passer outre.

L'argument de dire que les potentiels signataires représentaient plus de la moitié des fonctionnaires de l'Etat fut particulièrement mal ressenti par ceux du versant hospitalier et territorial !

Mais bon, tout cela est le passé, il n'y a pas d'accord, donc juste une décision gouvernementale unilatérale. Nous en prenons acte.

Cela veut donc dire aussi que désormais, sa mise en œuvre reprend le chemin normal de la pratique de nos instances et qu'en l'espèce, il ne saurait y avoir de quelconque comité de suivi, déguisé ou non, qui laisserait de côté les trois organisations qui, en responsabilité, ont jugé que le contenu du protocole ne répondait pas aux attentes des personnels.

Nous serons particulièrement vigilants sur ce point.

S'agissant du fond, Solidaires se saisira de toutes les instances qui traiteront de la mise en œuvre de PPCR, pour tenter de faire bouger les lignes forces qui nous paraissent comme étant de véritables reculs. Par lettre du 2 juillet nous vous avons expliqué que, contrairement à vos annonces, l'évolution

des carrières proposées ne seraient pas aussi favorables que vous le dites pour un nombre conséquent d'agents particulièrement de catégorie C. Mais nous serons en 2017, et bien malin qui saura dire où nous en serons politiquement. Nous ne sommes toujours pas convaincus que ce protocole, qui n'engage en réalité que le futur gouvernement, puisse être mené à son terme.

S'agissant des négociations salariales, nous prenons acte que vous ouvrirez cette séquence en début d'année 2016. Solidaires tient d'ores et déjà à vous rappeler que sa revendication première, c'est l'attribution d'un nombre de points uniforme à tous les agents afin d'une part, de rattraper les pertes subies depuis de trop nombreuses années, et d'autre part parce que nous jugeons que c'est plus juste socialement que de ne toucher qu'à la seule valeur du point d'indice. Bien évidemment nous militons aussi pour une revalorisation de celui-ci.

Concernant la question de la reconnaissance de la valeur professionnelle, que vous venez d'évoquer, Solidaires attire votre attention sur les dérives en termes de subjectivité et d'arbitraire que peuvent recouvrir ces termes, quant aux mérites supposés des agents. Solidaires réaffirme son attachement au principe d'égalité de traitement des agents.

En conclusion, Madame la Ministre, en cette période fragile et difficile pour notre pays, nous considérons qu'il est du devoir du gouvernement de ne pas seulement faire acte d'autorité sécuritaire.

Il nous paraît absolument nécessaire que vous répondiez aux multiples attentes sociales légitimes.

Madame la Ministre, au moment où le PLF et le PLFSS sont débattus au parlement, et qu'est programmée une nouvelle vague d'austérité, vous venez d'acter que l'application de la doctrine budgétaire européenne pouvait ne pas être strictement respectée. Le président de la république ne vient-il pas d'affirmer que « le pacte de sécurité l'emporte sur le pacte de stabilité » ?

Nous le constatons, la soumission aux dogmes économiques libéraux lamine le fonctionnement des services publics, réduit la portée de l'action publique, paupérise et précarise les plus faibles, creuse les inégalités et la fracture sociale.

Nous vous le disons : d'autres choix sont possibles pour plus de justice sociale, plus de cohésion sociale.

Vous le savez, nous entrons dans une phase politique sensible, où les choix citoyens peuvent basculer, conduits par un sentiment d'exaspération et d'abandon. La stratégie de votre gouvernement, qui s'inscrit dans la poursuite des politiques gouvernementales antérieures, sans recherche d'alternative, ne nous semble pas susceptible d'éclaircir un horizon qui s'obscurcit.

Monsieur LEFEBVRE a indiqué que la CFTC rend hommage aux victimes d'une part et aux fonctionnaires d'autre part. Il tient à préciser que pour que les policiers, les pompiers et autres agents sur le lieu des attentats soient aussi efficaces qu'ils le sont, il est indispensable que d'autres fonctionnaires soient là pour régler les autres problèmes. Il rappelle que depuis 2012 la CFTC réclame un renforcement des forces de sécurité. Il précise qu'en temps de « guerre » le budget se doit de se mettre au service des forces de sécurité. En ce qui concerne PPCR, la CFTC y avait trouvé plus de points positifs que de points négatifs, avait choisi de le signer et était favorable à un comité de suivi. Il indique également que la CFTC est favorable au mérite, mais pas comme à Suresnes. La CFTC interviendra sur les dossiers de pénibilité et de diversité. Il précise que c'est dans la haute fonction publique que la diversité est la moins répandue, il faudra pour cela réformer l'ENA. Il termine en précisant que la CFTC est prête à s'engager dans des accords salariaux mais pour cela il faudra que les règles soient claires.



CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

(Mme Nathalie MARKARSKI°)

Madame la Ministre,

Les Fonctions Publiques CFE-CGC excusent l'absence de Serge Hérard, Président de la Fédération.

Elles rejoignent les déclarations qui viennent d'être faites concernant la barbarie, la violence aveugle et l'horreur qui ont frappé la France. Elles condamnent avec force ces attaques terroristes. Elles saluent l'engagement des agents publics, leur mobilisation sans faille et leur professionnalisme dans un contexte très tendu.

Concernant le dossier Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations, vous avez évoqué Madame la Ministre, les nombreux chantiers et textes qui nous attendent, nous sommes conscients de la charge de travail pour les services de la DGAFP mais également pour les organisations syndicales que nous sommes, dans un calendrier très tendu. Nous attendons donc maintenant un calendrier précis, sans oublier les sujets des atypiques et des cadres supérieurs, les oubliés de ce protocole.

Il y a une grande inquiétude avec des suppressions de postes au 1^{er} janvier 2016 dans le contexte de la réforme territoriale.

S'agissant de la 3^{ème} partie de carrière : c'est un point clef. Il convient impérativement de travailler en profondeur ce sujet avec des thèmes spécifiques tels que les taux pro/pro.

Pour ce qui concerne la valeur du point d'indice, depuis le 2 mai, nous dénonçons la suppression de l'IECSG qui efface le GVT. Nous constatons une baisse du pouvoir d'achat et même des salaires en 2015. Alors que l'inflation prévue pour 2015 sera très proche de zéro, il faudra aller au-delà avec un coup de pouce pour tous.

Enfin il faut impérativement ré-humaniser la gestion des Ressources Humaines. Nous sommes favorables à une nouvelle politique sur cette thématique, preuve en est nous la demandons depuis plus de 10 ans. Il existe d'excellents rapports sur le sujet sur lesquels il conviendra de s'appuyer.



DECLARATION LIMINAIRE DE LA FA-FP SEANCE PLENIERE DU
CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE MARDI 24 NOVEMBRE 2015

(M. Bruno COLLIGNON)

Madame la Ministre, Mesdames, Messieurs les membres du Cabinet,

Messieurs les Directeurs généraux,

Mesdames, Messieurs les membres des Directions générales,

Mesdames messieurs les membres du Conseil commun de la Fonction publique,

Dix jours à peine après les terribles événements du 13 novembre dernier comment ne pas débiter cette déclaration par la réaffirmation de notre profonde solidarité envers toutes les victimes et leurs familles qui, ce soir-là, ont été assassinées, blessées physiquement ou psychologiquement lors des attentats revendiqués par une organisation terroriste.

Ces personnes abattues de sang froid dans la nuit du 13 au 14 novembre avaient toutes en commun ce désir de vivre libres dans une démocratie en partageant leur passion pour la musique, le sport ou le simple plaisir d'un moment partagé à la terrasse d'un café parisien.

Cette liberté fondamentale de vivre selon ses choix dans un Etat de droit a été une nouvelle fois la cible d'un groupe terroriste dont la vision du monde se résume à la soumission.

Face à l'obscurantisme et à la barbarie, la France, soutenue par l'Europe et la plupart des Nations, a de nouveau fait la démonstration de sa capacité à rester solidaire et rassemblée autour des valeurs de la République.

La Force publique, incarnée simultanément par les services d'urgences, les forces de l'ordre, les centres hospitaliers et l'armée, a engagé toutes ses capacités en matière de solidarité nationale pour porter secours et venir en aide à l'ensemble des victimes touchées par les actes barbares commis le 13 novembre dernier.

Toutes ces femmes et ces hommes n'avaient qu'un objectif, celui de protéger ce que chacun de nous a de plus cher : la Vie !

Dès le 16 novembre, les enseignantes et les enseignants ont pour leur part tenté d'accueillir la parole de la jeunesse de notre pays, ses interrogations, ses angoisses, afin de réaffirmer l'idée selon laquelle, en République, la notion du vivre ensemble doit l'emporter sur la peur, cette peur encouragée par les actes terroristes.

Vous avez tenu, Madame la Ministre, à souligner dans un courrier en date du 16 novembre le rôle indispensable joué par les agentes et agents du Service public lors de ces événements, exprimant ainsi une nouvelle fois votre soutien à toutes celles et ceux qui incarnent la Fonction publique dans notre Pays.

La FA-FP vous en remercie chaleureusement.

Etrange paradoxe de conclure cette première partie de notre déclaration à deux pas du bureau du ministre de l'économie, celui-là même qui, il y a quelques jours seulement, déclarait à propos du statut de la Fonction publique qu'il n'est « plus adapté au monde tel qu'il va.../... et surtout n'est plus justifiable compte tenu des missions ».

Dans ce contexte, nous serons brefs sur les deux points portés à l'ordre du jour de cette séance plénière.

S'agissant des modalités de mise en œuvre du protocole « PPCR », la FA-FP vous confirme les propos tenus dans ses différents communiqués et plus récemment lors de la réunion du 30 septembre au sein de votre ministère :

- Nous nous réjouissons que les dix-huit mois de travaux qui se sont déroulés dans le cadre de l'agenda social trouvent un aboutissement au travers de la mise en œuvre de ce protocole,
- Nous souhaitons que le calendrier initial soit respecté, y compris pour ce qui concerne le rendez-vous salarial prévu au début de l'année 2016,

- Compte tenu des conditions de validation de ce protocole, nous insistons pour que les 9 organisations syndicales représentatives au sein de la Fonction publique soient pleinement associées à la suite de ces travaux dans l'intérêt même du dialogue social que vous avez initié dès le mois de septembre 2012.

Pour ce qui concerne le Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique, comment ne pas saluer une nouvelle fois la qualité de ce document et des informations précieuses qu'il contient.

L'écoute attentive des Présidents de la formation spécialisée du CCFP compétente pour les questions relatives aux évolutions de l'emploi public, à la politique des retraites dans la Fonction publique et à la connaissance statistique de la situation, de la rémunération et des pensions des agents publics ainsi que la prise en compte des suggestions formulées par les membres de cette formation spécialisées permettent à ce rapport annuel d'évoluer de manière significative d'une année sur l'autre.

Parmi les données sur lesquelles la FA-FP ne manquera pas de communiquer, le montant du 5^{ème} décile des pensions brutes versées par la CNRACL aux agentes et agents du versant territorial (1181 €) ou hospitalier (1395 €) tout comme le pourcentage des agents encore en activité moins d'un an avant de faire valoir leur droit à pension - de 97,9 à 99 % selon le versant - permettront sans doute de calmer les ardeurs de celles et ceux qui s'entêtent obstinément à considérer les Fonctionnaires comme des privilégiés tout en dénigrant les employeurs publics, qui pourtant n'ont pas à rougir du taux d'emploi des séniors dans la Fonction publique !

Un souhait de la FA-FP pour le rapport 2016 : une plus grande place à la situation des Outre-mer avec notamment la prise en compte du 101^{ème} département français : Mayotte !

Je vous remercie pour votre attention.

Madame LEBRANCHU remercie les 9 organisations syndicales qui viennent de s'exprimer et souligne que compte tenu de l'heure Monsieur LAURENT a accepté de ne pas s'exprimer.

Monsieur CHEVALLIER indique qu'il est fier, en sa qualité de représentant des employeurs hospitaliers, de l'engagement des personnels hospitaliers tel qu'il a pu s'illustrer ces jours derniers.

Il précise que les employeurs hospitaliers approuvent le protocole PPCR et ajoute que les éléments de méthode indiqués en début de séance sont satisfaisants. Il souligne toutefois que le financement est source d'inquiétude.

Madame LEBRANCHU précise qu'elle va essayer de répondre à l'ensemble des points évoqués mais indique qu'elle doit partir rapidement pour une négociation avec son homologue italienne en matière de dialogue social.

Les créations de postes annoncées se feront hors redéploiement, il y aura donc une augmentation du budget. Elle ajoute que les contraintes budgétaires sont à prendre en compte, puisque depuis fin octobre le pays vit à 100 % sur l'emprunt, et l'emprunt se rembourse. Elle précise que les emplois supplémentaires annoncés ne seront pas immédiatement opérationnels, en effet, il faut un temps pour le recrutement et un autre pour la formation.

Plusieurs points vont faire l'objet de concertations avec les organisations syndicales (les grilles, la valeur professionnelle, l'attractivité des territoires, le pouvoir d'achat) ainsi que la suppression de la carrière minimale dans la FPT et la FPH.

Le champ de la DGAFP va être élargi, une politique stratégique interministérielle, puis inter fonctions publiques sera définie. Les secrétaires généraux conserveront la responsabilité de sa mise en œuvre ministérielle.

En ce qui concerne la qualité du dialogue social Madame LEBRANCHU précise qu'elle a compris la demande des uns et des autres d'un bilan. D'autre part sur le dégel du point d'indice lors du rendez-vous salarial de février 2016, il faudra tenir compte du contexte budgétaire.

Madame LEBRANCHU prend acte des remarques relatives à la réforme du capital décès et explique qu'il s'agit d'un parallélisme avec le secteur privé. Le sujet de la complémentaire santé obligatoire sera ouvert ultérieurement : pour l'instant il n'est pas possible budgétairement de la mener de front avec les mesures sur les carrières et les rémunérations. Cependant une réunion est prévue avec les services de Madame TOURAINE. La discussion sur la valeur professionnelle n'est pas remise en cause. En matière de carrière minimum le gouvernement va déposer un amendement à l'article 13 de la loi de finances. Enfin, elle indique qu'elle rencontrera les organisations syndicales en réunion bilatérale.

A 12 heures Madame LEBRANCHU quitte la séance et remercie les participants.

Monsieur LE GOFF assure la présidence de la séance et indique que les deux points à l'ordre du jour vont être examinés après l'approbation des PV des assemblées plénières du 18 mai et du 24 septembre.

Les membres n'ont pas d'observations à formuler, en conséquence, les PV sont approuvés à l'unanimité.

Présentation des modalités de mise en œuvre du protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations

Monsieur LE GOFF indique que les points de méthode et les étapes de mise en œuvre vont être présentés par Madame GRONNER. Il ajoute que le calendrier est très resserré pour tenir compte des échéances du 1^{er} janvier 2016 et du 1^{er} janvier 2017.

Madame GRONNER commente le document joint en annexe 1.

Présentation du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2015

Monsieur LE GOFF indique qu'il est composé de 2 parties : la première est une synthèse des grands chantiers et la seconde beaucoup plus importante concerne les faits et chiffres.

Monsieur LE GOFF présente le document joint en annexe 2. Ensuite, Monsieur FRIEZ analyse les chiffres contenus dans le document joint en annexe 3.

A l'issue de cette présentation, Monsieur LE GOFF indique qu'un résumé des points essentiels a été déposé sur table à chacun des membres et précise que le rapport

complet va être mis en ligne sur le site fonction publique dans l'après-midi et donne la parole aux membres qui souhaitent présenter des observations.

Intervention de la CGT Fonction publique, M. Gilles OBERIEDDER (désigné comme expert) sur le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, présenté au Conseil commun de la fonction publique du 24 novembre 2015

Le document qui nous est présenté aujourd'hui est remarquable sous de nombreux aspects. Il contient beaucoup de données, et révèle un véritable effort de transparence de la part de la fonction publique, sans volonté de cacher a priori les choses.

L'objectif du rapport, c'est aussi de donner des éléments permettant un dialogue social à partir de constats partagés.

De ce point de vue, on peut dire qu'on reste au milieu du gué sur certains points, et que la question non seulement de présenter des données, mais aussi de les présenter pour les utiliser se pose. Comment utilise-t-on ces chiffres, parfois épars dans ce gros pavé, pour avancer et débattre dans le cadre d'un dialogue social enrichi ?

On peut réfléchir à partir de deux exemples concrets, la catégorie C et les contractuels.

Pour la catégorie C, la CGT a construit une revendication réservant les recrutements sans concours aux personnes sans qualification, sous la forme d'un quota des recrutements totaux de la catégorie C. Cette proposition, présentée dans le cadre de la négociation PPCR, mériterait d'être confrontée aux données objectives.

On sait que les recrutements en catégorie C sont très majoritairement destinés aux personnes ayant un niveau de qualification très supérieur au BEP-CAP.

Mais quelle est la part de ceux qui sortent du système scolaire sans qualification qui intègre la Fonction publique par la voie du recrutement sans concours ? Seule cette donnée permet de déterminer si la Fonction publique joue bien son rôle dans l'emploi des personnes sans qualification. C'est la conviction que ce n'est pas le cas qui a abouti à la construction de la proposition de la CGT (un quota pour les non qualifiés). Mais qu'en est-il vraiment ?

On peut rapprocher les données de la page 265 sur la répartition par niveau de diplôme et tranche d'âge dans la fonction publique et ses versants, des données sur les voies de recrutement externes (pages 267 à 282), et les chiffres de l'INSEE sur la qualification d'une génération sortant du système scolaire (200.000 sous le BAC, 60.000 avec le BEP et 65.000 sans qualification).

Cela pourrait donner dans l'Etat, pour 2% d'agents sans qualification de moins de 30 ans, 5.000 recrutements de catégorie C dont 1.000 sans concours, sans doute en moyenne 500 recrutements sans qualification, soit 1% du vivier de 60.000 personnes sans qualification.

Pour la territoriale, 7% d'agents sans qualification de moins de 30 ans et 12 % de 30 à 49 ans, soit 10% à peu près parmi les recrutements, pourrait donner pour 25.000 recrutements de catégorie C, dont 22.000 sans concours, environ 3.500 recrutements de personnes sans qualification en moyenne, soit 6% du vivier des personnes sans qualification.

La moitié des recrutements sans concours de la territoriale (90% des recrutements en catégorie C) sont sans doute destinés à des personnes titulaires du Bac et au-delà. C'est un contournement massif du statut de la part des employeurs territoriaux.

Pour l'hospitalière, on ne dispose d'aucune donnée.

S'il est sans doute impossible de disposer en permanence d'une photographie exacte de ces recrutements, nous disposons d'éléments de comparaison suffisamment fiables pour être exploités.

Il serait souhaitable que sur ce sujet précis, nous puissions, à la question « la fonction publique prend-elle sa part dans l'avenir professionnel des sortants sans qualification du système scolaire ? », donner une réponse construite sur des données suffisamment vraisemblables pour que la réponse en termes de

politique publique puisse être ajustée à la réalité. C'est dans cet objectif que nous avons construit notre proposition.

Le rapport sur l'état de la fonction publique pourrait entre autres en être un outil, au service d'un dialogue social mûr et responsable.

Comment travaillons-nous ensemble ? C'est la question que nous devons nous poser.

La même logique peut être reprise pour les non titulaires.

La question que nous devons nous poser est : « la signature de l'accord de 2011 a-t-elle fait reculer la précarité dans la fonction publique ? »

Nous disposons d'éléments que nous n'exploitons pas pour répondre à cette question de façon transparente et partagée.

Les chiffres disponibles du bilan des titularisations sont donnés par le rapport, 30.000, mais nous savons qu'ils sont incomplets et insuffisants, la loi Sauvadet étant de 2012 et les chiffres de 2013. On sait que dans la FPH, rien n'est fait.

Les données concernant le nombre de contractuels en 2013 montrent une hausse par rapport à 2012. Elle est encore plus importante dans la FPH, où on ne fait rien.

Par contre des données très intéressantes sont présentées, tant par l'analyse de la mobilité en terme de changement de statut (tableau 4-6-4 page 298), que par celle du nombre d'entrants et de sortants contractuels en 2013 (page 80).

Concernant l'importance du turn-over des contractuels, est-ce le signe d'une précarisation plus forte ou d'un véritable recrutement des contractuels sur des besoins temporaires, ce qui est normal et suppose un fort taux de sortie ?

La différence entre le taux d'entrée en 2013 des contractuels dans la fonction publique (50% de 900.000 non-titulaires), et le taux de sortie (40% des mêmes 900.000) est largement expliquée par le fait que 98.000 contractuels sont devenus fonctionnaires en 2013. Ce n'est pas la loi Sauvadet qui l'explique, mais très majoritairement les recrutements « ordinaires » externes et internes.

La conséquence devrait en être qu'il faut plus clairement intégrer les concours « ordinaires » dans une politique générale de dé précarisation.

La gestion des agents contractuels doit évoluer pour mieux prendre en compte cet aspect. L'accord majoritaire sur la dé précarisation du ministère de la Culture le fait explicitement.

La dé précarisation ne se résume pas à la mise en œuvre de la loi Sauvadet, mais est une démarche globale, aux termes mêmes de l'accord de 2011.

Nous avons les moyens de mettre en place un véritable observatoire de la précarité dans la fonction publique, alimentant le rapport annuel.

Madame JUMEL regrette que l'examen du rapport annuel ne fasse pas l'objet d'une séance spéciale d'une part et d'autre part que les employeurs soient partis avant la présentation. Elle souligne la qualité du document notamment le dossier sur les absences et le temps de travail. Enfin, elle ajoute que la question des séniors ne pourra pas être mise de côté une nouvelle fois. Elle demande également que soit fait un bilan des classes préparatoires intégrées. En matière d'apprentissage, elle aimerait avoir un rapport sur l'encadrement et en savoir davantage sur les postes proposés aux jeunes.

Monsieur FARRE souligne lui aussi la qualité des documents présentés et regrette qu'un échange plus long sur tout ce travail ne soit pas possible vu l'heure à laquelle cette présentation a été faite.

Madame FERAY donne lecture de l'intervention ci-après.

CCFP du 24 novembre 2015

Intervention FSU lors de la présentation du rapport annuel sur l'état de la Fonction publique.

La FSU se joint aux remerciements formulés dans les interventions précédentes. Le rapport rassemble nombre de données utiles pour documenter le débat public, les concertations, pour connaître et comprendre.

La formation spécialisée a identifié des sujets à approfondir, ce qui démontre l'intérêt de cette formation et la réalité du travail qui s'y fait.

Il faut cependant regretter les conditions de nos échanges actuels.

Ce que la FSU retient de cette édition

- Le dossier sur les « absences pour raison de santé et en lien avec les conditions de travail, et notamment sa conclusion « toutes choses égales par ailleurs, être exposé à des conditions de travail difficiles augmente la probabilité d'avoir au moins un arrêt maladie dans l'année et la probabilité d'être absent dans l'année pour raison de santé est d'autant plus importante que les fortes expositions aux risques professionnels et psychosociaux sont cumulés ». Cette conclusion éclaire le débat sur l'absentéisme, l'injustice des jours non payés en cas d'arrêt maladie et les pistes de prévention.
- La participation plus forte à la formation professionnelle correspond à une expression plus forte des besoins de formation et s'accompagne d'une plus grande insatisfaction des agents ; les obstacles liés à l'employeur sont fréquents.

Quelques préoccupations de la FSU appuyées sur les données régulièrement documentées, même si celles-ci portent nécessairement sur des périodes passées.

- Précarité
 - Progression de l'emploi de non titulaires entre 2012 et 2013
 - moins d'accès à la formation pour ces personnels qui en auraient le plus besoin.
 - Des temps partiels très fréquents pour les non titulaires, bien plus que pour les titulaires, affectant davantage les femmes.
 - Des rémunérations plus faibles, aggravant les effets de la précarité de l'emploi.
- Le recul de l'âge de la retraite, et malgré ce recul, le montant des pensions liquidées restant stable dans la FPE, en légère hausse dans la FPT ceci après la baisse constatée en 2012.
 - L'augmentation sensible des départs anticipé pour carrière longue montre que l'aspiration d'une part importante des personnels à cesser leur activité dès que possible, les personnels de catégorie A+ étant davantage enclins à poursuivre leur activité.
 - Le vieillissement des effectifs appelle des mesures immédiates telles que la transposition de la retraite progressive rétablie à 60 ans dans le secteur privé et d'autres à discuter.
 - La FSU souhaite que des études soient menées sur le vieillissement au travail, sur les fins de carrière (recours au temps partiel en particulier).
- Les rémunérations nettes, corrigées de l'inflation poursuivent leur baisse en 2013.
 - Les inégalités de salaires au détriment des femmes se poursuivent (près de 14%), alors que même que cette mesure est corrigée des effets du temps partiels.
 - Le rôle des primes est bien identifié dans cette situation ; la transformation actée dans le protocole PPCR est eu égard aux différences d'une ampleur limitée. Travailler à une deuxième étape s'avère indispensable.

Intervention de Madame PASQUALINI

Concernant le rapport annuel de la fonction publique, nous tenons à dire ici notre satisfaction quant à l'amélioration de ce document qui devient pour nous une source conséquente d'informations permettant d'étayer et d'affiner nos analyses sur l'évolution de la fonction publique.

Cet outil vient hélas confirmer la situation dégradée de l'emploi et des rémunérations même si nous jugeons encore perfectible la traduction de ces dégradations dans les commentaires qui accompagnent les tableaux statistiques. Mais la FS2 fait son travail et Solidaires à sa mesure continuera d'y participer pour faire évoluer en ce sens ce rapport.

Juste deux remarques ponctuelles :

- en ce qui concerne les non titulaires nous relevons que leur nombre augmente toujours, en particulier dans la FPE, ou il augmente de plus de 5%.
- en ce qui concerne la formation, la catégorie C plus particulièrement constitue un vrai problème.

Intervention de Catherine GILLES : des Fonctions publiques CFE-CGC sur le point 2 « rapport annuel » de la fonction publique

Le rapport est une « bible », un document de références de grande qualité, comme nous avons pu déjà le dire et qui s'enrichit encore. Il permet grâce au grand nombre d'informations mobilisées d'objectiver. Le rapport confirme ce que l'on dit sur de nombreux sujets: écrasement des grilles, baisse des rémunérations etc.. Les comparaisons public / privé très développées désormais montrent que les agents publics et en particulier l'encadrement cumulent tous les désavantages : salaires inférieurs pour des âges moyens plus élevés, et pourtant plus de cadres, une part des femmes supérieure (dont on connaît encore les inégalités de traitement).

Pour rebondir sur les échanges du début de séance sur l'image des fonctionnaires dont on parle quand on en a besoin, il serait bon de faire la transparence que nous demandons et de la pédagogie sur les rémunérations des agents publics. Les études le montrent : les salariés du privé connaissent mal et s'illusionnent des rémunérations des agents publics pour ne reprendre que ce thème et il y en a d'autres. De plus, la satisfaction des agents publics sur leurs rémunérations est désormais inférieure au privé de loin dans les enquêtes de satisfaction, sur la moitié supérieure de la distribution.

Lors de cette présentation, nous déplorons nous aussi l'absence des employeurs et de Madame la Ministre pour échanger sur un diagnostic partagé. Même si chacun va y trouver ce qui l'intéresse plus particulièrement, ce rapport permet aussi d'avoir une vision globale cohérente pour bâtir une politique globale cohérente. Il montre aussi qu'il est grand temps de se préoccuper de certains sujets toujours mis de côté.

Monsieur COLLIGNON souligne à son tour l'excellence de ce rapport annuel et précise que cette présentation mériterait un moment plus important qui permettrait un vrai débat en présence des employeurs publics.

Monsieur LE GOFF prend acte des remarques très positives et rappelle qu'au départ la séance était prévue pour la seule présentation du rapport annuel. Il propose que certains sujets évoqués puissent être inscrits à l'ordre du jour d'un CCFP en 2016. Il indique que tous les documents présentés ce matin seront adressés aux membres et précise que le rapport va être mis en ligne à l'issue de la séance.

A 13h40, Monsieur LE GOFF remercie les participants.