



Fédération Autonome de la Fonction Publique COMPTRE RENDU

CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

FORMATION SPÉCIALISÉE N° 2 COMPÉTENTE POUR L'EXAMEN DES 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

RÉUNION DU 30 SEPTEMBRE 2015

Présidée par M. Alain Friez (DGAFP) en présence de représentants des Directions générales, à savoir la Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP), la Direction générale des Collectivités locales (DGCL) ainsi que de représentants des instituts de statistiques et des collèges des employeurs, tant celui de la Fonction publique territoriale que de l'hospitalière.

Toutes les organisations syndicales représentatives étaient également présentes, la délégation de la **FA-FP** étant composée de Rosan Durimel, titulaire et responsable de la **FA-FPT** en Guadeloupe, et de Pascal Kessler, en qualité d'expert.

L'ordre du jour de cette réunion portait essentiellement sur l'examen de la partie statistique « Faits et chiffres » du rapport annuel sur l'état de la Fonction publique, édition 2015, et des principaux résultats. Deux autres points ont été présentés lors de cette séance, à savoir :

- l'absence pour raisons de santé et les liens avec les conditions de travail dans le secteur privé et dans la Fonction publique
- une participation à la formation professionnelle plus forte dans la Fonction publique que dans le secteur privé.

Ce projet de rapport se situe dans la continuité des années antérieures.

Dans le cadre de l'étude succincte de ce document, on peut retenir les éléments suivants :

- l'emploi public représente 20 % de l'emploi total en 2013. L'évolution des effectifs dans l'ensemble de la Fonction publique sur un an est de + 0,7 %, soit + 35400 agents. Globalement, la Fonction publique représente 5,4 millions d'agents. Ils sont répartis de la façon suivante : 44 % dans la Fonction publique de l'État, 35 % dans la Fonction publique territoriale et 21 % dans la Fonction publique hospitalière.
- Le taux d'administration est de 72 agents publics pour 1000 habitants. Ce taux est très variable selon les régions.
- Des structures de qualification sensiblement différentes selon le versant de la Fonction publique. Pour le versant État, la catégorie A est majoritaire, alors que pour le versant territorial, c'est la catégorie C qui est très majoritaire, tandis que la composition de la Fonction publique hospitalière est beaucoup plus équilibrée.
- Dans la Fonction publique, la population est en moyenne plus âgée de 2 ans par rapport au secteur privé. La part des plus de 50 ans augmente surtout dans la Fonction publique territoriale.
- La part des femmes dans la Fonction publique est de 61,5 % alors qu'elle ne représente que 44 % dans le secteur privé. Parmi les agents contractuels, les femmes représentent 66 %. Bien que ce pourcentage continue de croître en catégorie A, elles y restent sous-représentées.
- En 2013, le salaire net mensuel moyen par agent en équivalent temps plein est de :
 - 2469 € dans la Fonction publique de l'État, alors que le salaire médian est de 2260 €
 - 1851 € dans la Fonction publique territoriale, alors que le salaire médian est de 1659 €
 - 2186 € dans la Fonction publique hospitalière, alors que le salaire médian est de 1848 €

../..

- En 2013, la part des primes et rémunérations annexes représentait 22,4 % dans la Fonction publique de l'État, 23,3 % dans la Fonction publique territoriale et 23 % dans le secteur hospitalier public - SHP. Ces parts sont toutefois très disparates selon les catégories statutaires et le versant de la Fonction publique.

Le second point de cette séance était consacré à la présentation d'une étude traitant de l'absence pour raisons de santé et des liens avec les conditions de travail dans le secteur privé et dans la Fonction publique. Quelques éléments à retenir de cette présentation :

- les agents de la Fonction publique sont légèrement plus nombreux à avoir eu au moins un arrêt maladie dans l'année. Dans le même temps, les agents de la Fonction publique de l'État ont des arrêts maladie moins longs que dans les deux autres versants de la Fonction publique et que dans le secteur privé ;
- les agents de la Fonction publique hospitalière, qui sont fortement exposés à des conditions de travail difficiles, ne sont pas davantage absents pour des raisons de santé ;
- les familles de métiers « Action Sociale » et « Entretien Maintenance » de la Fonction publique comptent le plus d'agents absents pour des raisons de santé, alors même que ces familles de métiers ne présentent pas un profil particulier ou commun d'exposition aux conditions de travail. Par contre, il existe un lien entre le nombre d'arrêts maladie et l'importance des expositions aux risques professionnels et psychosociaux. D'ailleurs plus les salariés cumulent des expositions fortes à des risques professionnels, plus ils sont nombreux à avoir un arrêt maladie dans l'année.

Le dernier point formel de la séance concernait une étude à propos de la formation professionnelle. Cette présentation a mis en évidence que la participation à la formation professionnelle est plus importante dans la Fonction publique que dans le secteur privé. Quelques éléments intéressants issus de cette présentation :

- les plus diplômés et les qualifiés participent davantage à une formation professionnelle. Ce constat est encore plus vrai dans la Fonction publique ;
- selon les tranches d'âge, c'est également dans la Fonction publique que la participation est la plus élevée. Cela peut s'expliquer en raison d'une plus grande stabilité vis-à-vis de l'emploi qui peut favoriser le suivi d'actions de formation ;
- par contre, les formations courtes sont plus importantes dans la Fonction publique que dans le secteur privé. De même, l'origine de ces formations est plus souvent liée à l'initiative personnelle dans la Fonction publique par comparaison au secteur privé où l'employeur impose davantage les formations ;
- les formations professionnelles individualisées sont plus importantes dans le secteur privé et dans la Fonction publique hospitalière, les objectifs principaux étant l'adaptation à l'emploi, l'amélioration des perspectives de carrière et enfin l'approfondissement des connaissances ou compétences sur un sujet ;
- les demandes de formation ne sont pas toujours satisfaites. Cette insatisfaction est plus fréquente dans la Fonction publique et elle concerne notamment les agents les plus diplômés. De plus les obstacles à la participation à des actions de formation sont liés dans la majorité des cas à l'employeur ;
- l'expression de cette demande de la part des agents de la Fonction publique se fait essentiellement lors des entretiens professionnels qui sont plus fréquents que dans le secteur privé ;
- les agents de la Fonction publique ont davantage entendu parler des divers dispositifs de formation que dans le secteur privé, même si c'est ce dernier qui utilise le plus l'ensemble de ces dispositifs.

