



Centre National de la Fonction Publique Territoriale

Conseil d'administration, séance du 5 février 2025

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,
Mesdames et messieurs les administratrices et administrateurs,

Cette première séance du conseil d'administration de l'année est l'occasion pour la délégation CGT, dans le contexte d'instabilité politique, sociale et économique que nous connaissons, de rappeler les repères qui continueront à guider notre action en 2025.

Alors que les fonctionnaires et les agentes et agents publics ont été très nombreux à se mobiliser le 5 décembre dernier, le Premier ministre persiste et signe sur la plupart des projets préparés par ses prédécesseurs.

S'il recule sur l'imposition de deux jours de carence supplémentaires, il a décidé de punir les fonctionnaires malades en baissant de 10 % le taux de remplacement de la rémunération pendant les arrêts maladie. Au passage, rappelons que le plafonnement de la rémunération à 90 % pendant un congé maladie ordinaire est estimé à 900 millions d'euros d'économie, alors que les trois jours de carence auraient produit 289 millions d'euros d'économie.

Il est clair qu'il s'agit plus d'une mesure d'économie que de lutte contre l'absentéisme. Au final, c'est la double peine pour les fonctionnaires malades, qui sera d'autant plus douloureuse pour les agent-es dont l'état de santé nécessite de longs arrêts de travail.

Le Premier ministre entend également poursuivre l'austérité budgétaire dans tous les services publics et laisser faire sans intervenir les plans de licenciements massifs en cours et à venir !

Dans le même temps, tout en adressant des louanges aux agentes et agents publics, le nouveau ministre de la Fonction publique, Laurent Marcangeli, a confirmé dernièrement le gel de la valeur du point d'indice et la non-reconduction de la GIPA.

Soyons exhaustifs, il a également déclaré son intention de transposer enfin l'accord sur la PCS et confirmer l'augmentation de la part « employeur » de la cotisation à la CNRACL, sans prévoir de compensation financière. Ceci risque d'amener encore certaines collectivités à privilégier le recrutement en CDI, plutôt qu'en qualité de fonctionnaire territorial-e affilié-e à la CNRACL.

À l'inverse, le service public territorial a besoin d'une fonction publique qui repose sur un socle statutaire stable et reconnu : la séparation du grade et de l'emploi, les catégories hiérarchiques, le recrutement par concours, la sécurité de l'emploi qui vise à garantir la neutralité, la reconnaissance des qualifications, dont nous ferons toujours une priorité.

Concernant les finances des collectivités, le projet de loi de finances prévu par le Premier ministre Barnier, et qui a été censuré par le Parlement, préconisait la suppression de 5 milliards d'euros de subventions pour les 450 plus grosses collectivités.

Aussitôt, de très nombreuses collectivités ont présenté des plans violents de coupes budgétaires : liquidation de la culture pour certains, suppression de centaines de postes pour d'autres et annonces multiples de suppression de services, qui ont provoqué des mobilisations importantes des agent-es.

François Bayrou a indiqué que l'on passerait finalement à 2,2 milliards de coupes au lieu de 5 milliards. Espérons que les plans d'austérité engagés à la suite de la présentation du PLF en décembre dernier ne voient pas le jour.

Les collectivités doivent retrouver leur autonomie fiscale et avoir les moyens financiers nécessaires pour mettre en œuvre les missions de service public, qui permettent de répondre aux besoins et attentes des populations, et également pouvoir recruter les agent-es sous statut pour mettre en œuvre ces dernières.

Sur l'attractivité, il y a un consensus pour reconnaître que la fonction publique territoriale manque d'attractivité, même celles et ceux qui en savent les fondements le reconnaissent. Commençons déjà par augmenter nos salaires, par ouvrir des postes au lieu de les supprimer, par garantir une progression de carrière, par en finir avec le management autoritaire. Fort-es de ces garanties statutaires individuelles et collectives, nous retrouverons l'attractivité de la fonction publique en général et du versant territorial en particulier.

De ce point de vue, le rapport de France Stratégie de décembre dernier est, d'une part, un véritable message d'alerte face à la crise structurelle et durable qui menace nos services publics confrontés à un manque criant d'attractivité et, d'autre part, c'est également un message d'action en formulant un certain nombre de propositions. Exigeons que ce rapport soit repris par le Premier ministre dont France Stratégie dépend.

Pour finir, monsieur le président, mesdames et messieurs les administratrices et administrateurs, la délégation CGT tient à rappeler qu'il ne peut pas y avoir de service public sans agentes et agents publics formés.

En effet, la formation professionnelle revêt une importance capitale pour les agentes et agents territoriaux, en leur permettant de s'adapter aux évolutions constantes de leurs missions.

Elle favorise également le développement des qualifications, garantissant ainsi une meilleure qualité de service public.

La formation professionnelle des agentes et agents territoriaux n'est pas une charge pour les collectivités territoriales mais bien un investissement. C'est même de notre point de vue un élément essentiel d'attractivité de la fonction publique territoriale.

De plus, elle contribue à la motivation et à l'épanouissement personnel des agent-es, en leur offrant des perspectives d'évolution de carrière.

Aujourd'hui plus que jamais, nous réaffirmons notre attachement au CNFPT, établissement national, paritaire et déconcentré. Un bel et noble établissement. Encore faut-il qu'il ait les moyens financiers lui permettant de répondre aux besoins de formation des agentes et agents territoriaux.

Loin du clientélisme généralisé, du refus de la solidarité entre les générations et de la concurrence entre les individus, ce que nous voulons est très simple : du respect, des salaires calculés sur la base d'un point d'indice à 6 euros, le droit de partir à la retraite à 60 ans à taux plein, des effectifs suffisants pour répondre avec dignité aux besoins sociaux, culturels, éducatifs, de santé, de protection de nos usagères et usagers et des formations suffisantes pour exercer nos missions au service de la population et donc un CNFPT à la hauteur de tous ces enjeux.

Avec le retour à une cotisation à 1 %, première étape vers le 3 %.