



## Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale

Séance plénière du 12 février 2025

# Intervention CGT sur le RSU 2022

La CGT constate que seulement 64 % des collectivités ont fait remonter leurs données à l'échelle nationale permettant de construire ce rapport. Pour celles qui remplissent leurs obligations, il apparaît que l'ensemble des indicateurs ne sont en plus pas bien renseignés. La FPT a, plus que jamais, besoin d'avoir des données statistiques fiables, notamment celles relatives aux suicides ou décès au travail, au nombre de situations de burnout, au nombre de demandes de protection fonctionnelle. La CGT revendique que ces indicateurs figurent sur les prochains RSU.

La CGT rappelle que les RSU sont obligatoires dans toutes les collectivités, ne pas faire remonter ces données, c'est enfreindre la loi.

Il nous semble primordial d'agir collectivement pour faire en sorte que les collectivités respectent leurs obligations en la matière. Aussi nous aimerions connaître les noms de toutes les collectivités qui ont transmis leurs données afin que l'on soit tous en capacité d'interpeller celles qui ne l'ont pas fait. Il nous semble également important, dans le cadre des travaux en auto-saisine de la FS1, de prévoir une échelle de sanction adaptée pour endiguer cette problématique, si l'on ne veut pas constater le même immobilisme que sur la mise en œuvre des DUERP.

La CGT constate également plusieurs problématiques de chiffres entre le rapport précédent et celui de cette année. Par exemple, dans le rapport de 2021, il est noté que le nombre de fonctionnaires atteint 1 407 800 agent-es alors que, sur le rapport 2022, il est indiqué que le nombre de fonctionnaires en 2021 est de 1 411 200. On retrouve cette problématique de chiffres tout au long du rapport : sur les données des heures supplémentaires, 20 h 58 soi-disant en 2021 d'après le rapport 2022 alors que celui de 2021 indiquait 22 h 44. Idem sur l'écart du nombre de CET ou sur le nombre de collectivités qui participent financièrement à la prévoyance de leurs agent-es. Le fait que 36 % de collectivités ne partagent pas leurs données, et que les reprises de chiffres d'un rapport à l'autre diffèrent, nous démontrent que ces données sont à prendre avec prudence.

Sur les évolutions en nombre de personnel (tout compris : fonctionnaires + contractuel·les à temps complet ou non...), les chiffres sont en légère augmentation entre les deux périodes de 2021 et 2022, malheureusement pas en nombre suffisant pour faire face à l'accroissement des besoins de la population qui augmente proportionnellement plus vite que les créations de poste dans la FPT.

On dénombre une forte augmentation des recrutements des contractuel·les, + 49 000 agent-es en trois ans alors que le nombre de fonctionnaires, lui, est en diminution de 3 000 postes sur la même période. La loi de transformation de la fonction publique s'applique donc pleinement dans nos collectivités locales au détriment de la CNRA, car cette politique de recrutement contribue fortement à faire baisser le ratio démographique de la caisse, ce qui pérennise son déficit. De même

qu'au détriment de la qualité de vie des agent-es : 32 % des contractuel·les ont des emplois précaires en CDD et à temps non complet, les données démontrent très bien le turnover que cette loi cynique met en œuvre sur la gestion des emplois. 123 100 départs d'agent-es contractuel·les à temps complet en 2022, + 17 900 agent-es par rapport à 2021, 80 % pour fin de contrat et 15 % pour des démissions.

Cette politique de gestion des emplois est contreproductive, car elle a des conséquences néfastes sur l'organisation des missions. Imaginez le temps perdu à former de nouveaux et nouvelles agent-es à leur prise de poste avec un turnover pareil. Imaginez le stress que l'incertitude engendre pour les agent-es qui voient arriver la fin de leur contrat, pour les fonctionnaires qui, à chaque renouvellement de contrat, se demandent s'ils ou elles vont être en capacité de faire face à leurs objectifs à cause de la perte de temps induite par ce turnover.

Plus de 11 200 départs de fonctionnaires en 2022 par rapport à l'an dernier, avec une légère augmentation du motif de démission et des ruptures conventionnelles.

En 2022, les agent-es sont toujours obligé·es de travailler plus. Le nombre de CET est en forte augmentation, + 56 800 CET par rapport à 2021. Les agent-es effectuent toujours dans une proportion assez forte des heures supplémentaires ou complémentaires : 20 h 46 en moyenne par an et par agent·e pour parvenir à répondre aux besoins, cela démontre que les effectifs ne sont pas suffisants et que le niveau des salaires n'est pas assez élevé.

La politique de recrutement imposant un turnover important, le manque de personnel, notamment statutaire, l'augmentation du nombre de CET, des heures supplémentaires ou complémentaires, le manque de personnel au regard de l'évolution de la population, entraînent une augmentation de la prescription du travail. Cela n'est pas sans conséquence sur l'état de santé des personnels, comme le démontre l'augmentation du nombre de jours d'absence au travail pour tout motif médical des agent-es sur emploi permanent, qui passe de 27,2 J/an et par agent·e en 2021 à 28,8 J/an et par agent·e en 2022. C'est + 2,9 J/an et par agent·e par rapport à 2019. Les personnes les plus âgées, donc proches de leur départ en retraite, sont les plus impactées avec 49,6 jours pour celles et ceux qui se trouvent dans la tranche d'âge comprise entre 60 et 64 ans, contre 8,1 jours pour les moins de 25 ans. La moyenne du nombre de jours d'absence pour tout motif médical est plus importante pour les fonctionnaires que celle des contractuel·les, car 42 % des fonctionnaires ont plus de 50 ans contre 23 % chez les contractuel·les. Vouloir stigmatiser les fonctionnaires au travers de ces chiffres sans prendre en compte la réalité de la pyramide des âges, ni de la pénibilité de certains métiers, c'est ni plus ni moins une volonté de masquer la réalité pour justifier la mise en œuvre des jours de carence et un abaissement de rémunération de 10 %, comme nous l'avons dénoncé hier au Conseil commun.

***Vous comprendrez aisément pourquoi la CGT revendique l'abrogation de la réforme des retraites et de la loi de transformation de la fonction publique et la non-mise en œuvre des décrets présentés hier visant à modifier les taux de remplacement de la rémunération des fonctionnaires en congé de maladie ordinaire (CMO).***

Au vu des conséquences de ces réformes, l'absence de mise en œuvre des politiques de prévention nous interpelle fortement, les chiffres du rapport RSU sur la prévention font écho au rapport en auto-saisine sur le DUERP. Ils soulèvent la faiblesse des collectivités locales à agir pour protéger les agent-es des risques professionnels. 57 % de collectivité n'ont toujours pas de DUERP, seulement

19 % ont une démarche de prévention, les effectifs des conseiller·es et assistant·es de prévention sont stables, alors que ceux des ACFI ont tendance à baisser.

Les organisations syndicales avaient donc bien raison de vouloir la création d'une branche spécifique de l'inspection du travail et la mise en œuvre du livre VII du Code du travail pour sanctionner financièrement les collectivités qui restent dans l'immobilisme et qui ne respectent pas leurs obligations légales. D'autant plus qu'à la vue des chiffres sur les violences et le harcèlement, l'ensemble des actes de violence est en augmentation : + 337 actes de violence physique, + 116 actes de discrimination, + 219 actes de harcèlement moral, + 138 actes d'agissements sexistes et sexuels... La violence s'installe dans la FPT et ce sont les femmes qui subissent majoritairement ces actes.

Les agent·es ont donc plus que jamais besoin de pouvoir se former, que ce soit sur la gestion des violences et du harcèlement au travail, tout comme sur l'évolution des techniques professionnelles.

Sur cet onglet, seuls 14 182 RSU ont été renseignés sur les 27 018 transmis, soit 52,4 %, ce qui est très insuffisant pour en tirer un bilan exhaustif. Depuis le Covid, l'accès aux formations reprend presque son niveau d'avant-crise. Les agent·es de catégorie C, pourtant les plus nombreuses, ont moins accès aux formations que les agent·es de catégories A et B. L'essentiel des formations dispensées concerne l'intégration ou sont professionnalisantes. Ce qui nous inquiète, c'est que le CNFPT perd du terrain sur les formations non obligatoirement dispensées par le centre : + 5,1 % de recours à des prestataires extérieurs depuis 2013.

Nous notons également que les CPF sont très peu mis en œuvre. 20 000 agent·es ont eu recours au CPF, soit 2,6 % des agent·es formé·es.

Le CPF est, quand il est mis en œuvre, principalement utilisé pour les formations de perfectionnement ou de prépa aux concours. À titre de comparaison, en 2018, 383 000 dossiers de formation ont été acceptés au titre du CPF pour les salarié·es du secteur privé, cette donnée parle d'elle-même.

La baisse de la cotisation à 0,9 % avait vocation à permettre aux collectivités de pouvoir organiser plus de formations en sollicitant d'autres organismes de formation, en réalité cette baisse de crédit est plus du ressort d'une économie. La CGT revendique dans l'immédiat le retour au 1 % de cotisation pour le CNFPT, pour atteindre par la suite 3 % de la masse salariale nécessaire aux actions de formation.

Nous finirons notre intervention sur la question de l'action sociale : sur 40 100 collectivités, 21 300 versent des subventions ou cotisations à des associations nationales ou locales et 6 600 offrent des prestations de manière directe. Soit 27 900 sur 40 100, quid des 12 200 restantes ? Que font ces collectivités ? Nous pensons qu'il y a encore trop de personnels qui n'ont pas accès à des prestations d'actions sociales, aussi il nous semble essentiel de mettre en œuvre dans les mois à venir un travail en auto-saisine pour le mesurer et proposer des préconisations qui viendraient améliorer la loi et sa mise en œuvre.

Le bilan de ce RSU 2022 est pour la CGT globalement très insatisfaisant, les agent·es, les usager·es et nos collectivités locales sont victimes des économies budgétaires, cela a des impacts sur le fonctionnement des services publics, sur l'état de santé des personnels, sur les rémunérations des agent·es... Les agent·es ont fortement exprimé leurs mécontentements le 5 décembre 2024, ils et

elles sont d'ailleurs de plus en plus souvent en grève avec 329 500 jours de grève décomptés, soit 104 200 jours de plus qu'en 2021.

La CGT, avec toutes les organisations qui le souhaiteront, mettra tout en œuvre, y compris par la grève et la manifestation, pour construire une riposte d'ampleur et inscrite dans la durée, pour gagner l'abrogation de la réforme des retraites, de la loi de transformation de la fonction publique, des décrets sur la réduction du taux de remplacement de la rémunération des fonctionnaires en congé de maladie et pour gagner l'augmentation du point d'indice à hauteur de 6 €.

Nous n'accepterons pas que les agent.es public-ques servent une nouvelle fois de variable d'ajustement budgétaire.

La fonction publique est un bien commun, celui des citoyen.nes et des usager.es, que nous défendrons, avec détermination et dans l'unité la plus large.