

# Vous avez dit « attractivité de la fonction publique territoriale » ?

## Quels cadres supérieurs pour quelle action publique locale ?

Les Entretiens Territoriaux de Strasbourg de 2023 sont consacrés à l'attractivité de la fonction publique territoriale. Quatre ans après le vote de loi DUSSOPT dite de transformation de la fonction publique ; trois ans après la transformation de l'ENA en INSP avec ses conséquences sur la formation des élèves de l'INET ; quelques mois après la plus puissante mobilisation contre la réforme des retraites qu'ait connue le pays et quelques mois avant le nouveau projet de réforme de la fonction publique de Stanislas Guerrini, **la question dite de « l'attractivité de la fonction publique territoriale » constitue un enjeu central.**

Mais de quoi s'agit-il exactement ?

### « Attractivité salariale » ?

**Pour éviter la concurrence entre collectivités, une solution : l'augmentation de la valeur du point d'indice à 6,2 euros et la revalorisation des grilles indiciaires**

L'augmentation du point d'indice gelé pendant plus de 10 ans n'est pas à la hauteur de la perte du pouvoir d'achat des fonctionnaires. Depuis le gel du 1er juillet 2010, la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires s'élève à 16%. De même les mesures salariales prises conduisent à l'écrasement des grilles, donc à l'absence de déroulement de carrière. Cette situation, après avoir frappé les catégories C et B, frappe désormais les catégories A – toute filière confondue – de la fonction publique.

**Les cadres territoriaux sont mal payés !**

L'accentuation de la politique indemnitaire avec le RIFSEEP multiplie les atteintes à une fonction publique de carrière :

- Elle porte atteinte au droit à la retraite et pousse les cadres vers un système de retraite par capitalisation
- Elle entraîne l'individualisation des rémunérations et accentue les phénomènes de soumission via le système au mérite
- Elle organise la concurrence entre les collectivités territoriales et entre les agents.



### « Attractivité des missions » ?

**La fonction publique territoriale doit répondre aux urgences sociales et environnementales**

La crise sanitaire a révélé les capacités d'adaptation des agents publics. Elle a montré que les agents étaient capables, par sens du service public, d'agir et de s'adapter au-delà du strict nécessaire prescrit. Face aux urgences environnementales et sociales, les collectivités locales ont besoin d'agents qualifiés, de cadres territoriaux disposant de marges de manœuvre afin d'être dans l'initiative.

**Plus que jamais les services publics ont besoin de « fonctionnaires citoyens » engagés pour l'intérêt général.**

Dans de nombreuses collectivités, le constat est inverse. On assiste à un « retour du balancier » après les marges de manœuvre qui avaient pu être laissées aux collectifs de travail lors de la crise sanitaire. **Les conditions de travail se sont dégradées.** Le mal travailler s'est généralisé ! Rigidification des procédures, disparition des collectifs de travail, contrôles et surcontrôles, remise en cause des équilibres entre vie privée et vie professionnelle ; numérisation à outrance, recours aux cabinets de conseil, télétravail, augmentation du temps de travail (1607 heures) et augmentation de l'âge de départ

à la retraite...Le tout se place dans un cadre budgétaire contraint, le retour massif de l'idéologie de la « baisse des dépenses publiques » et les exigences des marchés financiers.

**Ce n'est pas moins de fonctionnaires avec moins de droits, moins de services publics avec moins de « dépense publique » dont a besoin notre pays. C'est de plus de fonctionnaires avec plus de droits, et de plus de services publics avec plus de d'investissement public dont la France a besoin !**

## « Attractivité statutaire » ?

**Les droits individuels des fonctionnaires territoriaux et les garanties collectives et individuelles doivent être renforcés**

La loi dite de modernisation de la fonction publique a produit des conséquences négatives pour les agents qui se mesurent au quotidien :

- Affaiblissement du dialogue social avec l'affaiblissement des instances paritaires (CAP, CST, F3SCT) qui favorise les décisions arbitraires et unilatérales de l'autorité territoriale
- Extension de la précarité avec la multiplication des recours aux contrats précaires, notamment les contrats de projet. Aujourd'hui 1 agent sur 5 est contractuel et 1 contractuel sur 4 est en contrat court.
- La facilitation de l'externalisation des missions de service public qui permet de supprimer des postes de fonctionnaires alors que jamais notre pays n'a eu autant besoin de fonctionnaires territoriaux pour répondre aux urgences sociales et environnementales

Les pistes du projet loi dit A.P.R. (Attractivité Parcours Rémunération) visent à accentuer le remplacement du cadre d'une fonction publique de carrière par l'individualisation des rémunérations et des carrières en ouvrant plus grandes encore les portes du New Public Management dans l'ensemble des services publics.

## « Attractivité des concours de l'INET » ?

**L'égalité d'accès aux emplois publics les plus qualifiés pour toutes et tous et la féminisation des emplois de direction doivent se poursuivre**

**L'UFICT CGT des services publics défend une conception de l'encadrement supérieur qui s'appuie sur l'éthique professionnelle, le fonctionnaire citoyen, la reconnaissance de la spécificité territoriale mais aussi l'exercice des responsabilités sociales, économiques et environnementales dans un collectif de travail.**

L'UFICT-CGT défend le statut d'élève pour les lauréats du concours d'administrateur territorial, de conservateur territorial du patrimoine et des bibliothèques, et des ingénieurs en chefs. Elle défend son élargissement à l'ensemble des catégories d'agents territoriaux.

Il n'en reste pas moins que ces concours souffrent d'un déficit d'attractivité et que les conditions matérielles de scolarité les réservent aux CSP+. Qui peut se permettre de payer deux loyers entre sa résidence familiale et sa résidence de scolarité ? Se payer les allers-retours sur Strasbourg ? La sélection s'opère en réalité en fonction du groupe social d'appartenance.

La réelle diversification du recrutement des administrateurs, conservateurs et ingénieurs par voie de concours passe par un renforcement des moyens leur permettant de suivre leur scolarité sans avoir, en permanence ; une « corde au cou » financière, discriminante pour les agents issus des catégories socioprofessionnelles les plus modestes.

**L'UFICT-CGT syndique les cadres supérieurs, dirigeants. Leurs revendications sont discutées et élaborées dans un collectif fédéral.**

**Pour connaître nos travaux : <https://syndicoop.fr/ufictsp>. Pour participer : [ufict@fdsp.cgt.fr](mailto:ufict@fdsp.cgt.fr)**

# Bulletin d'adhésion



NOM ..... PRÉNOM .....

ADRESSE .....

MAIL ..... TÉL .....

À adresser à : UFICT CGT des services publics - case 547 - 263 RUE DE PARIS 93515 MONTREUIL CEDEX  
ufict@fdsp.cgt.fr - Contact : 01 55 82 88 29 - <https://syndicoop.fr/ufictsp> - <https://www.cgtservicespublics.fr>