



**Délibération n° 2024/138
Conseil d'administration
Séance du 18 décembre 2024**

OBJET : Débat d'orientations budgétaires 2025

Le conseil d'administration du Centre national de la fonction publique territoriale dûment convoqué, s'est réuni le 18 décembre 2024, au siège de l'établissement, 80, rue de Reuilly – 75578 PARIS 12^{ème}, ainsi qu'en visioconférence (v), sous la présidence de Monsieur Yohann NEDELEC.

Quorum : 9 Présents ou représentés : 11

Représentants des collectivités territoriales :

Étaient présents :

M. DELUGA – Mmes FESNOUX – JARROT – LIDAR – MM. MOREAU – NEDELEC –
Mme THIBAUT (v) – M. VASSE.

M. BRUNEL (v), suppléant, a remplacé M. SORET,
M. IACOBBI, suppléant, a remplacé Mme BASSAL,
M. VASSELLE (v), suppléant, a remplacé M. LAURENT.

Adopté à l'unanimité

Représentants des organisations syndicales :

Étaient présents :

MM CASAREGGIO (v) – COUDERC – Mmes CROCHET – DUBE-MUNTANER –
M. GARCIA – Mme GREGORACI – M. JANVIER – Mmes LOYEN (v) – MENNELLA –
ORGANDE (v) – REVEL-GONZALEZ – SANDOT – M. WEISS (v).

M. BOYER, suppléant, a remplacé Mme CHESA,
Mme MARCAULT, suppléante, a remplacé M. MARIN,
M. MATEO, suppléant, a remplacé Mme POMMET,
M. VERSIN, suppléant, a remplacé Mme RABHI.

Assistaient également à la réunion : Mme France BURGUY, directrice générale du CNFPT, Mme Florence MATHON DIT RICHARD, agent comptable du CNFPT.

OBJET : Débat d'orientations budgétaires 2025

Le conseil d'administration,

VU le code général des collectivités territoriales, notamment les alinéas 2 et 3 de son article L. 2312-1,

VU le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 451-1 et suivants,

VU le décret n° 87-811 du 5 octobre 1987 modifié relatif au Centre national de la fonction publique territoriale, notamment son article 46-1,

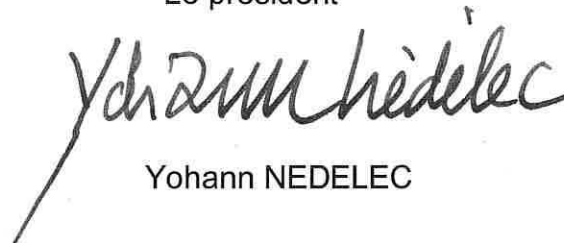
VU l'avis de la commission des finances émis lors de sa séance du 17 décembre 2024,

Après en avoir délibéré

DECIDE

Article unique : de prendre acte de la tenue du débat sur les orientations générales du budget pour l'année 2025.

Le président



Yohann NEDELEC

CONSEIL D'ADMINISTRATION

SEANCE DU 18 DECEMBRE 2024

Rapport de présentation

IV – 1 : Débat d'orientations budgétaires pour 2025

Introduction

Le débat d'orientations budgétaires est traditionnellement l'occasion de faire un point sur la réalisation effective de nos orientations et de se réinterroger sur notre trajectoire et les moyens d'y parvenir. Cette année s'inscrit bien évidemment dans ce schéma mais avec d'autant plus d'acuité que le contexte général de déficit public vient bousculer les perspectives antérieures.

Le tournant majeur pris par le gouvernement, qui entend désormais réduire la dette publique en édictant des mesures affectant spécifiquement les collectivités locales, introduit un contexte difficile que nous n'avions pas eu à affronter depuis longtemps, et jamais avec cette acuité.

Les zones d'incertitude budgétaires sont nombreuses : qu'il s'agisse du financement de l'apprentissage public par l'État, des contraintes financières pesant sur les collectivités locales, du contexte financier général, ou encore des besoins de financement dans les champs de la transition écologique, numérique et plus généralement des transitions professionnelles liées aux transformations de la société, les facteurs de complexité d'un exercice de prospective sont indéniables. Aussi, préciser aujourd'hui les orientations budgétaires du CNFPT pour les années à venir relève d'un exercice de prospective que nous ne saurions facilement stabiliser.

Notre situation financière actuelle est particulièrement saine, mais il nous faut anticiper les difficultés pour les années futures. C'est pourquoi nous allons conduire l'exercice budgétaire 2025 avec prudence, avec comme objectif prioritaire celui de maintenir au maximum notre offre de formation pour les années à venir, en recherchant encore plus activement des modes de production à coûts maîtrisés. Le CNFPT a des capacités d'adaptation qu'il saura encore une fois mobiliser au mieux pour garantir un haut niveau de service, au bénéfice des agents publics locaux.

Conformément à l'article 46-1 du décret n° 87-811 du 5 octobre 1987 modifié relatif au centre national de la fonction publique territoriale, qui précise qu'un débat d'orientations budgétaires doit se tenir dans les deux mois précédant l'examen du budget, le présent rapport contient les principales informations afférentes aux perspectives pluriannuelles de l'établissement, aux principales hypothèses d'évolution des recettes et des dépenses du projet de budget primitif 202, à l'état de la dette et aux ressources humaines.

L'année 2025 va marquer un tournant budgétaire : si les moyens dont dispose l'établissement ont été orientés à la hausse depuis plusieurs années, notamment par les diverses mesures de revalorisation des rémunérations des agents publics, générant

des variations de 5% de la cotisation entre 2022 et 2023 par exemple, l'année 2024 confirme déjà la stabilisation de nos ressources envisagée. Les dernières prévisions d'encaissement de la cotisation confirment simplement notre inscription budgétaire globale.

Nous anticipons pour 2025 une très légère augmentation du produit de notre cotisation, et il n'est pas alarmiste d'anticiper des perspectives de stagnation voire de baisse pour les années suivantes. Les collectivités locales sont aujourd'hui confrontées à des difficultés budgétaires massives dans la perspective de 2025. Si des effets sur les effectifs se feront vraisemblablement sentir à l'horizon 2026, nous devons d'ores et déjà gérer prudemment nos moyens, pour préserver nos équilibres et notre autonomie.

Les orientations gouvernementales de réduction des services publics veulent répondre à un contexte très dégradé. Ainsi, dans son rapport sur la situation et les perspectives des finances publiques publié le 15 juillet, la Cour des comptes rappelle la nécessité de baisser la dette publique et les déficits annuels qui y contribuent : en effet, le poids de la dette (3.200 milliards représentant 113 points de PIB pour fin 2024, la France étant le 3^{ème} État le plus endetté de la zone euro après la Grèce et l'Italie) est tel que son coût élevé contraint les autres dépenses et obère toute capacité d'investissement. Le déficit public de 2023 s'est établi à 5,5 % au-delà des 4,9 % prévus, conduisant à une actualisation de la loi de programmation des finances publiques pour 2027 et du programme de stabilité et la nécessité de 10 milliards d'économie supplémentaires dont 2 concernent les collectivités. Ainsi, au-delà de la baisse de 0,5 % des dépenses de fonctionnement déjà acté avec le budget 2024, c'est bien un doublement des économies qui devrait leur être demandé, la Cour insistant par ailleurs sur la mise en place d'un mécanisme de régulation pour respecter cet objectif de limitation des dépenses.

C'est d'ailleurs dans ce contexte que l'Union européenne a lancé fin juillet une procédure pour déficit public excessif, ciblant la France notamment³, et a demandé la mise en place de mesures correctrices sous peine de sanctions financières. Le pacte de stabilité prévoit en effet des sanctions, représentant 0,1 % par an, soit l'équivalent de 2,5 milliards pour la France à ce jour, jamais mises en œuvre.

La dernière note réalisée par la direction générale du trésor indique que le déficit 2024 risque de dériver à -6,1 % au lieu des 5,1 % prévus et met en garde sur le recours aux marchés financiers dans le contexte de la dégradation des conditions de financement. Ramener le déficit à 5 % du PIB pour 2025 passera nécessairement par un ajustement de 60 milliards d'euros (en « jouant » sur les dépenses et les impôts). Or, dans le cadre de cette procédure budgétaire, le Haut conseil des finances publiques émet des réserves sur la capacité à réduire effectivement le déficit public fin 2025 à 5 %, au regard des modalités peu définies de réduction des dépenses. Pour autant, c'est ce scénario qui a été repris dans le plan budgétaire et structurel national à moyen terme transmis fin octobre pour évaluation par la commission européenne en novembre, la France devant obtenir l'aval du conseil européen pour revenir dans l'objectif avec 2 ans de retard.

³ Sept États membres sont ciblés : la France, l'Italie, la Belgique, la Hongrie, la Pologne, la Slovaquie, Malte qui s'ajoutent à la Roumanie (2019) pour avoir dépassé le critère de déficit public de 3 % du PIB et de dette de 60 % du PIB.

Les contraintes budgétaires avérées du pays peuvent donner lieu à diverses réponses politiques. Le gouvernement actuel a choisi de cibler en particulier le coût des services publics, et que le service public local soit pleinement contributif.

Par ailleurs, les enjeux du réchauffement climatique et de la transition énergétique sont loin d'être financés, et les choix gouvernementaux sont également de nature à réduire les possibilités d'investissement pour les collectivités locales. D'ici 2030, un minimum de 39 milliards d'euros est nécessaire dont 18 auraient dû venir de l'État. Il ne traduit qu'un besoin de financement public incompressible concentré sur les équipements publics. Rappelons que le fonds vert a été largement amputé au PLF 2025.

Enfin, il convient de souligner qu'avant même ce changement de contexte, la situation financière des collectivités s'est globalement tendue en 2023 avec une réduction de l'épargne brute en moyenne de 9 % et de 15 % de l'épargne nette. La progression des dépenses de près de 6 % s'explique notamment par des paramètres exogènes pour les frais de personnel (+4,7 %), les achats et charges externes (+9 % dont + 29 % sur l'énergie et l'électricité) et près de +30 % des frais financiers (qui représentent 2 % des dépenses en moyenne). En regard, la croissance des recettes s'est limitée à +3,3 %. Pour autant, les dépenses d'investissement sont restées dynamiques financées par recours au fonds de roulement avec une ponction de la trésorerie. Finalement, les dépenses des administrations publiques locales représentent 11 % du PIB, leurs investissements représentent plus de 53 % de l'investissement public et leur dette 9 % du PIB. Si on actualise ces éléments à partir de la note d'analyse publiée fin septembre par la Banque postale, l'encours de dette toutes collectivités confondues est estimé à 210,7 milliards d'euros fin 2024, soit 7,2 % du PIB.

Aussi, compte-tenu de ces perspectives, nous devons dans les années à venir adapter nos priorités d'intervention au regard de leur coût et éventuellement dégager de nouvelles sources de financement ou de révision de nos projets, y compris sur l'investissement.

A. L'EVOLUTION DES RECETTES DE L'ETABLISSEMENT

Comme indiqué précédemment, après les années de fort dynamisme lié aux diverses revalorisations intervenues en 2022 et 2023, il est donc proposé d'anticiper une phase de stabilisation constatée dès 2024 confirmée en prévision budgétaire 2025, et d'anticiper possiblement un risque de ralentissement au-delà de 2025.

1. Le maintien d'une dynamique de l'assiette de cotisation portée par les diverses revalorisations

Selon la dernière note d'analyse de la Banque postale, on peut raisonnablement anticiper une évolution moyenne des dépenses de fonctionnement des collectivités de 4,9 % qui reste supérieure aux 2,5 % d'évolution de l'inflation pour l'année 2024. Comme en 2023, les mesures exogènes de revalorisation salariale expliquent la dynamique du poste des dépenses de personnel estimées à + 4,4 % en 2024 après + 4,8 % en 2023. Pour les communes, qui représentent la part principale de notre assiette, une variation à la hausse de 4,9 % de leur poste de dépenses de personnel est

attendue pour 2024, ayant permis l'ajustement budgétaire de 4 M€ de la cotisation votée avec la décision modification n° 3 d'octobre 2024.

Pour rappel, en 2022, selon les décisions gouvernementales ayant impacté les traitements, la masse salariale a augmenté en moyenne de +3,8 % dont 2 % pour le seul traitement principal, en lien avec la revalorisation du point d'indice de 3,5 % au 1^{er} juillet, la revalorisation des carrières et des rémunérations des agents de catégorie C, l'alignement du traitement minimum sur le smic, l'amélioration du début de carrière des catégories B et la reconduction du dispositif de la garantie individuelle de pouvoir d'achat.

L'année 2023 s'est également accompagnée de la revalorisation du point d'indice de + 1,5 % du 1^{er} juillet complétée par un ensemble de mesures spécifiques ciblant les bas salaires (soit 7 % de progression indiciaire pour un agent de catégorie C entre janvier 2023 et janvier 2024), ou encore la prime pouvoir d'achat.

Puis, à partir de janvier 2024, tous les agents publics se sont vu attribuer 5 points d'indice supplémentaires soit environ 25€ de plus par mois.

2. La perspective de produit de cotisation 2025

Les discussions autour du retour à un déficit de 5 % dès 2025 pour atteindre l'objectif des 3 % en 2029 portent sur la part que devront porter les collectivités locales estimée à 5 milliards d'euros en 2025. C'est la modération des dépenses qui est ainsi visée à travers la ponction opérée sur les recettes. Le relèvement des 4 points de la cotisation employeur à la CNRACL – ou de 3 points sur 4 ans dans la version sénatoriale – est un autre élément de la ponction qui va là aussi entraîner des conséquences importantes sur la masse salariale. Pour le CNFPT, l'impact budgétaire est ainsi de 2,8 M€ pour la seule année 2025, sachant qu'il est d'ores et déjà annoncé de nouvelles augmentations sur 2026 et 2027.

À fin octobre 2024, le produit de cotisation (hors apprentissage) est estimé pour l'année à 424M€, soit une progression de 3 % par rapport au produit encaissé en 2023. Dès lors, une estimation à hauteur de 430 M€ pour l'année 2025 paraît raisonnable avec un taux maintenu à 0,9 %.

3. Les autres recettes de fonctionnement

Notre principale recette payante relève de la redevance perçue pour la formation continue obligatoire de la police municipale. La redevance applicable aux formations d'entraînement, préalables à l'armement et les formations continues de la police municipale est calculée sur la base des dépenses réellement engagées par le CNFPT ainsi que le prévoit le code de la sécurité intérieure.

Les perspectives de recettes liées au versement d'une redevance pour les formations continues de police municipale sont dynamiques pour 2025, mais elles sont strictement corrélées aux dépenses correspondantes.

Les autres recettes de formation payantes relèvent du budget annexe des activités accessoires, mis en place à l'occasion de la M57.

Ainsi, les quelques changements de périmètre intervenus en 2024 avec les recettes des conventions de type France Services, convention COM, assistants parlementaires, secrétaire de mairie, ... inscrites directement dans le budget annexe sans transiter par le budget général ont permis de limiter l'impact budgétaire des opérations de refacturation du budget 2025, qui complexifient la lisibilité des comptes.

Le volume global des recettes de formation payantes du budget général s'établirait à 18M€ soit une légère augmentation par rapport à 2024 en raison notamment des redevances de la formation payante de la police municipale.

B. L'EVOLUTION DES DEPENSES DE L'ETABLISSEMENT EN MATIERE DE FORMATION

Dans la continuité des orientations de 2024, l'année 2025 doit s'inscrire dans une étape de consolidation de l'activité et de l'organisation interne, pour s'adapter au mieux à un environnement désormais soumis à la contrainte budgétaire. Celle-ci est réelle mais n'implique pas nécessairement aujourd'hui de freiner notre dynamique d'activité. Des ajustements peuvent être apportés dans la mise en œuvre de nos priorités pour maintenir un haut niveau d'activité.

Le présent rapport met ici en perspective nos orientations pour 2025 sur notre cœur de métier qu'est la formation et l'évolution des dépenses induites.

1. Les orientations de l'offre de service pour 2025

Comment le CNFPT peut-il être acteur pour accompagner les collectivités et ses agents à aborder les défis que sont le climat, les questions liées au cadre de vie, les nouveaux usages numériques, les liens entre générations ? Nous devons d'abord affirmer durablement que la réponse se trouve dans l'essence même de son modèle mutualisateur et dans sa gestion responsable qui lui assure une solidité financière.

a. Les formations statutaires

Le CNFPT fait face à une progression des effectifs à former en formation d'intégration. Cela fait suite aux nombreux départs à la retraite ainsi qu'aux obligations de formation des agents contractuels. Afin d'être plus réactif, l'établissement a généralisé en 2025 l'expérimentation conduite en 2024 visant à proposer une pédagogie active et innovante aux grands groupes de stagiaires. Après l'intégration d'une séquence sur la transition écologique, il poursuit également la modernisation de ses référentiels de formation.

L'année 2025 sera également celle de la poursuite du déploiement des nouvelles formations statutaires à destination des secrétaires généraux de mairie (cf. supra).

b. La formation continue

Dans la continuité des engagements posés par le projet 2022-2027 de l'établissement, dans le double objectif de répondre à la fois aux besoins des collectivités et de leurs agents et d'accompagner les transitions environnementales, numériques et sociétales, l'offre de services proposée par l'établissement en 2025 est structurée autour des 3 axes majeurs : la transition écologique, la transition numérique, les transitions professionnelles, avec des formats pluriels adaptés aux attentes des agents et des collectivités.

En matière de transition écologique, dans le respect des 10 engagements formalisés en mars 2023, le CNFPT se positionne sur les modifications en profondeur des métiers de la fonction publique territoriale qui doivent s'adapter aux nouveaux cadres législatifs et réglementaires, avec des professionnels directement en lien avec cette transition écologique comme dans l'urbanisme, le logement, les déchets, l'eau, ou plus éloignés comme les métiers de la commande publique, avec une offre de formation diversifiée et adaptée aux enjeux du réchauffement climatique.

L'enjeu est bien d'accompagner et de former les agents pour leur permettre d'agir, notamment par le partage d'expériences à travers des stages bien sûr mais aussi des webinaires ou des évènementiels

Du côté des transitions professionnelles, en lien avec l'allongement des carrières, et conformément aux orientations du projet d'établissement, une offre complète d'accompagnement est mise à disposition des collectivités et des agents concernés. Les objectifs stratégiques identifiés concernent la prévention de l'usure professionnelle, l'accompagnement de l'orientation professionnelle et la facilitation des mobilités subies ou choisies. Ces offres doivent être lisibles et accessibles des publics sur chaque territoire.

Ainsi, dans les outils mis à disposition sont identifiées des sessions d'évaluation préalables des acquis du CLéA organisées dans chaque délégation, permettant aux agents d'identifier au mieux le besoin d'évaluation ou l'entrée sur un parcours de formation en vue de l'obtention du certificat.

À noter également l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience au livret 1 rendue obligatoire dans chaque territoire, tout comme la programmation d'au moins un parcours certifiant.

En termes de parcours certifiants, le parcours d'instructeur du droit des sols est actif et ceux de chargé d'accueil, d'assistant de gestion administrative et de secrétaire général de mairie sont en cours d'expérimentation avant enregistrement auprès de France compétences envisagé pour 2026.

Ce volet des transitions professionnelles traduit la volonté de l'établissement de renforcer ses dispositifs d'accompagnement dans un contexte de vieillissement des effectifs et de mutation structurelle du marché de l'emploi.

Pour ce qui concerne la transition numérique, le développement d'offres de formation sur les compétences numériques de base et la lutte contre l'illectronisme font partie de nos priorités.

Notre offre intégrera également les impacts du développement de l'intelligence artificielle. Même si son essor reste surtout envisagé à ce jour par les grandes collectivités, son évolution est rapide et présente des impacts réels sur un certain nombre de métiers, notamment les fonctions ressources, et au-delà sur l'évolution de l'activité de ces agents. De nouvelles offres viendront enrichir notre référentiel pour informer et sensibiliser notamment aux risques juridiques et aux enjeux managériaux, mais aussi autour des usages des IA génératives. Parallèlement, le CNFPT sera mobilisé dans l'accompagnement aux usages du numérique au service du développement des territoires à travers par exemple des offres portant sur la gouvernance de la donnée ou le montage de projets de territoires connectés.

Pour ce qui concerne les transitions sociétales, nombreuses et induisant de profondes mutations, nous allons inscrire plus fortement encore dans notre offre les questions de cohésion et de justice sociale comme garants du vivre ensemble, tout comme celles de participation et d'adhésion comme facteurs d'une vitalité démocratique renouvelée. Les mutations à l'œuvre sont en effet sources d'incertitudes et de risques qui peuvent fragiliser la cohésion sociale. Elles impliquent un effort d'adaptation et de réactivité renouvelé du service public qui induit de repenser la relation à l'usager dans un souci constant de cohésion territoriale, d'égal accès au service public et de renforcement de la participation citoyenne.

Si la promotion des valeurs de la République et de la laïcité demeurera une action majeure impliquant la sensibilisation de tous les agents publics, elle s'accompagnera d'offres relatives aux valeurs, principes et pratiques de l'éducation populaire, ainsi que la simplification et la modernisation de l'accès des usagers aux services publics.

Le CNFPT proposera également des formations permettant une relation à l'usager réinventée au bénéfice de tous sans discrimination, et particulièrement des personnes vulnérables, tout comme il s'attachera à promouvoir une approche inclusive du numérique.

Nous intégrons également la prévention et la lutte contre toutes les formes de violence, que cela concerne les citoyens ou le rapport au service public.

L'ensemble de ces dispositions vise à accompagner les collectivités et leurs agents pour mieux servir les enjeux de vitalité du débat démocratique et prendre en compte la transformation de l'action publique tendant à renforcer l'« aller vers » les citoyens et le « faire avec » les acteurs du territoire.

c. Focus sur certaines offres de formation spécifiques

La police municipale : une forte demande de formation dans un contexte politique en tension

Face au nombre élevé de stagiaires à former et d'un élargissement de ses obligations, le CNFPT s'était doté en juin 2022 d'un plan volontariste, dont nous avons déjà rendu compte à plusieurs reprises. Le service public de formation du CNFPT a ainsi gagné en réactivité pour répondre à l'objectif de départ en formation de quatre mois maximums entre la réception de la demande de formation et le départ en formation.

La question du poids que représentent les effectifs de police municipale et de la part dans les dépenses de formation des actions police municipale interrogent quant au financement en propre du CNFPT.

Les derniers chiffres connus à ce stade issus du dernier compte financier de 2023 précisent en effet qu'elles représentent désormais 11,2 % des dépenses directes de formation pour une filière représentant 1,3 % des effectifs de la fonction publique territoriale (27 131 agents selon le dernier recensement de la DLPAJ pour 1 940 900 agents territoriaux recensés en 2022 - données SIASP).

Nous avons donc à nous interroger sur l'identification précise des dépenses de cette filière. Pour l'exercice 2026, nous viserons un budget annexe spécifique qui retracera l'intégralité des dépenses y compris de masse salariale de l'établissement, les recettes propres et la contribution de la cotisation. Nous y intégrerons le poids de l'investissement, notamment celui des quatre centres de formation dédiés (cf. partie investissement). Cela permettra de poser clairement les termes du poids de cette activité dans le budget du CNFPT, voire d'envisager, avec les employeurs, une ressource propre nouvelle affectée via un taux de cotisation additionnelle dédiée, comme cela est le cas pour la filière SPP.

De plus, le CNFPT s'est vu doter d'une nouvelle compétence obligatoire en matière de brigades cynophiles. En 2025, dans le cadre des dispositions de la loi de sécurité globale de 2019 et de la parution attendue des arrêtés, le CNFPT devra mettre en œuvre l'évaluation des acquis et les formations des brigades cynophiles de la police municipale.

Il conviendra de développer cette activité nouvelle, payante, dans une perspective de neutralité budgétaire.

L'offre de service pour les secrétaires généraux de mairie :

La loi visant à revaloriser le métier de secrétaire général de mairie adoptée en décembre 2023 et ses décrets d'application ont introduit deux nouveaux dispositifs de formation.

D'une part, le CNFPT doit désormais organiser une formation de professionnalisation à l'emploi de secrétaire général de mairie dans un délai d'un an à compter de la prise de poste. La formation proposée par l'établissement combine un tronc commun de 10

jours sur les fondamentaux du métier et des modules au choix issus de l'offre catalogue pour les 5 jours restants à choisir en fonction des besoins de la collectivité.

D'autre part, la loi crée un dispositif de formation-promotion pour les agents de catégorie C souhaitant devenir secrétaire général de mairie et qui peuvent être promus en suivant une formation qualifiante de 56 jours validée par un examen professionnel organisé par les centres de gestion.

Pour répondre à cette nouvelle obligation, le CNFPT a conçu un parcours de formation qualifiant spécifique. Outre ces offres à destination des agents publics (contractuels de plus d'un an ou fonctionnaire), le CNFPT contribue par la formation à attirer des demandeurs d'emploi vers ce métier en tension. Ce dispositif est partenarial avec France Travail, les centres de gestion et les conseils régionaux selon des modalités spécifiques aux territoires. L'offre de l'établissement est donc très étoffée et comprend également une e-communauté très active (10 000 personnes) et un magazine trimestriel dédié.

L'offre de l'INET

Le projet pour l'INET avait retenu la mise en place d'actions visant à développer :

- une approche plus individualisée des modules de formation initiale et continue,
- la thématique de la relation aux élus avec le renforcement de la place et du rôle des élus dans les parcours de formation,
- les formations relatives au dialogue social en interaction avec les organisations syndicales.

Il était également demandé de mieux structurer les réseaux de pairs et d'anciens, avec par exemple le renforcement de la dynamique de développement des Rencontres territoriales dans les champs de spécialité de l'INET (RH, SST, RT SI), tout en assurant l'accessibilité et la proximité de l'offre, les cycles étant d'ailleurs très prisés des cadres dirigeants pour leur rôle d'accompagnement au développement des compétences et à la prise en compte des enjeux et défis contemporains.

Concrètement, en 2025, l'offre en matière de relation à l' élu sera renforcée, tant pour les élèves que pour la formation continue des cadres de direction. Il s'agira, au-delà d'une meilleure interconnaissance, de favoriser des échanges croisés élus et cadres dirigeants sur les méthodologies d'interactions dans un contexte de complexité accrue de la gestion publique actuelle et de mieux comprendre pour les uns et les autres les ressorts et conditions de réussite de cette relation élu-fonctionnaire dirigeant, spécifique au monde territorial. Cela passera également par le développement d'une approche comparative internationale du sujet en mobilisant des réseaux européens et internationaux pour apporter des éclairages complémentaires sur les enjeux de cette relation à l' élu.

L'offre « hors les murs » sera également renforcée poursuivant ainsi le travail déjà largement engagé avec les délégations régionales avec la multiplication des soirées de l'INET et des rencontres territoriales sur les événementiels thématiques (RH, SST, etc). Il s'agira notamment de permettre aux délégations d'imaginer et de co-construire avec l'INET des actions à destination des collectivités territoriales qui n'accueillent ha-

bituellement pas de stagiaires ou d'élèves de l'INET, de développer des stages labellisés INET en régions en élargissant ainsi les publics accueillis dans ces stages et en rapprochant l'INET de tous les territoires ou encore d'expérimenter avec des collectivités volontaires, au bénéfice des cadres dirigeants, la co-construction d'un processus d'innovation publique.

Enfin, la réactualisation de l'offre sur la négociation collective sera co-construite dans une logique nouvelle qui visera à associer des experts et négociateurs des organisations syndicales très en amont. Il s'agira notamment d'accompagner le maintien de la vitalité du dialogue social dans le contexte des profondes mutations induites par la loi de transformation de la fonction publique de 2019. Parallèlement, une nouvelle offre de formation relative à la culture du dialogue social dans les collectivités territoriales sera déployée en renforçant dans ce cadre la parole des représentants et experts syndicaux. Il s'agira non pas de développer des approches théoriques, mais de travailler notamment sur des méthodes de conduite de ce dialogue, de développer l'interconnaissance mutuelle des acteurs, et de renforcer la culture du consensus.

2. L'amélioration continue de nos modalités de mise en œuvre de l'offre de service en 2025

En 2025, les axes spécifiques d'amélioration des conditions de mise en œuvre de notre offre de service viseront en particulier :

a. La qualité des intervenants

En conformité avec les enjeux et priorités définies dans le projet d'établissement 2022-2027, le CNFPT poursuivra en 2025 le travail déjà engagé en 2023 et 2024 concernant l'amélioration de la qualité des interventions de ses formateurs. En effet, à la suite du chantier relatif à la sécurisation des contenus pédagogiques déployé en 2023 et aux travaux de refonte des barèmes de rémunération en 2024, l'année 2025 sera consacrée à l'élaboration d'un dispositif d'évaluation de la qualité des prestations de formation des intervenants. Ce dispositif s'appuiera sur un référentiel des compétences attendues par l'établissement.

Ces travaux permettront dans un second temps de proposer aux intervenants un plan de développement et/ou d'actualisation de leurs compétences. Par ailleurs, l'engagement n° 6 pris par le CNFPT dans le cadre du colloque de Bordeaux visant à recruter exclusivement des intervenants formés à la TE, est déployé depuis début 2024, et sera finalisé en 2025.

b. La territorialisation de l'offre

Les orientations stratégiques nationales font l'objet d'une déclinaison territoriale appelée « Stratégie régionale de l'offre de service » portée par chaque délégation dans le cadre d'une démarche uniformisée, mise en œuvre progressivement depuis 2023. 2025 est donc l'année de la consolidation de cette démarche maintenant bien ancrée dans les travaux de programmation d'une offre de services la plus adaptée possible aux besoins de chaque territoire, dans le respect des orientations nationales.

Cette démarche s'appuie sur l'observation des territoires, sur la mise en œuvre de dispositifs dédiés d'écoute territoriale et d'analyse rétrospective de l'activité et sur un format collaboratif entre les délégations, les ECI, les instituts et le siège.

L'analyse des données sur les effectifs à former et notamment les projections de départ à la retraite est désormais généralisée, ainsi que celle de toutes les informations issues des pratiques de dialogue territorial, tels les projets structurants des collectivités, les besoins de développement des compétences exprimés lors de rencontres avec les collectivités ou en réseaux.

Cette approche doit ainsi permettre d'identifier les éventuels besoins non couverts, de capitaliser sur des offres innovantes à mutualiser et d'objectiver au mieux l'activité de formation de chaque territoire. En complément, une analyse fine est attendue par site de formation pour une déclinaison infra régionale permettant d'appréhender au mieux les questions de refus et d'absentéisme et l'engagement de territorialisation de l'offre avec un objectif de 50 % d'offre à moins de 50 km.

Les enjeux environnementaux de chaque territoire sont particulièrement pris en compte, ainsi que les risques qu'ils rencontrent, qu'il s'agisse des risques climatiques, industriels ou technologiques.

3. Les perspectives de volumes d'activité en 2025

Les données de l'année 2024 traduisent une activité de formation soutenue :

En JF réalisés cumulés (164 019), l'activité de l'établissement est à fin octobre en légère baisse par rapport à octobre 2023 (171 748) soit -2,6 %. En revanche, le nombre d'inscrits en formation progresse significativement par rapport à octobre 2023 (+5 %), ainsi que le nombre de stagiaires acceptés en formation (en hausse cumulée de 4,7 % par rapport à octobre 2023).

Cela porte le ratio de service rendu à 1,31 en 2024 contre 1,27 en 2023.

On dénombre également 717 779 stagiaires présents en octobre 2024, soit 5,49 % de plus qu'en 2023 à la même époque. Le taux d'absentéisme reste toutefois élevé, évoluant désormais peu.

Les projections de fin d'année tablent sur une tendance similaire, confirmant une bonne année 2024 pour le CNFPT.

La programmation 2025 prévoit de maintenir cette dynamique

La dynamique d'activité devrait s'établir au quasi même niveau. En 2025, il est d'ores et déjà prévu 209 001 journées de formation marquées par une territorialisation accrue, avec un objectif d'organiser les formations dans un rayon de 50 km de la résidence du stagiaire.

L'ensemble de l'offre de service programmée respecte ainsi les priorités stratégiques posées et poursuit un double objectif d'équité et de territorialisation. Afin d'assurer

l'égal accès des stagiaires à la formation, un socle de formations communes a été défini avec des formations continues programmées en priorité dans tout le territoire, soit parce que stratégiques pour le CNFPT, soit parce que les plus demandées par les collectivités. C'est ainsi que l'offre nationale est d'abord programmée par les structures, l'offre conçue en local venant la compléter. De même, afin de permettre à chaque stagiaire de trouver à proximité une offre de formation complète, y compris une offre experte, l'établissement a renforcé la territorialisation de ses implantations, a travaillé à regrouper des stages à faible effectif appartenant à un même itinéraire au sein d'une structure unique, et a reconduit l'engagement de proposer plus de 50 % de son offre à moins de 50 km des stagiaires. Une adaptation de la programmation de l'offre dupliquée à distance est également à l'étude au regard des objectifs de maîtrise de la dépense, notamment des frais de déplacement associés.

4. L'évolution des dépenses de formation

L'enveloppe budgétaire dédiée aux dépenses directes de formation est revalorisée et devrait dépasser les 180M€, soit l'équivalent dès le budget primitif de 2025 du budget consolidé 2024 (BP + DM afférentes) ; pour mémoire, l'inscription au BP de 2024 était de 172 M€. Cette enveloppe inclut les rémunérations des élèves de l'INET.

Ce maintien de l'activité intervient dans un contexte financier obéré par le poids croissant des frais de déplacement. Afin de préserver ce nombre élevé des journées de formations, l'établissement doit davantage maîtriser ce poste de dépenses.

C'est donc une affectation préférentielle de la cotisation à nos activités de formation que nous allons rechercher, en nous efforçant de maintenir nos autres charges dans une évolution plus maîtrisée.

Le poids des frais de déplacement dans les dépenses de formation.

En 2025, compte tenu des contraintes budgétaires, une évaluation des coûts d'organisation des formations doit conduire à s'assurer au mieux du respect des règles du jeu de la territorialisation des actions et des inscriptions de stagiaires au regard des 50 km.

Comme déjà mentionné dans le rapport de présentation des décisions modificatives, le poste des frais de déplacement des stagiaires en 2024 représente près du quart des dépenses de formation directe :

	BP 2024	DM2	DM3	Total
Dépenses directes de formation	172 000 000,00 €	5 719 615,84 €	5 630 642,50 €	183 350 258,34 €
Frais de déplacement stagiaires	37 049 876,94 €	2 747 244,95 €	5 609 751,21 €	45 406 873,10 €
% frais déplacement stagiaires	21,5%	48,0%	99,6%	24,8%

Pour mémoire, lorsque nous avons adopté la revalorisation de l'indemnisation des frais des stagiaires sur la base des prix de 2019, nous avons précisé dans le rapport de présentation que, sur une base 2019 de 35 millions d'euros, à activité constante, nous aurions à supporter une charge de 8 millions d'euros supplémentaires. Cette prévision ne prenait pas en compte le poids de l'inflation intervenue depuis. Ainsi, en 2024, nous atteignons une charge de l'ordre de 46 millions d'euros.

Avec une formation initiale de police municipale en forte croissance, cela induit une augmentation des dépenses de frais de déplacement notamment d'hébergement constatée avec des formations longues et un niveau d'organisation à minima régional.

Ainsi, les augmentations successives des coûts des transports et des hébergements, la revalorisation réglementaire des barèmes d'indemnisation des déplacements des agents publics (incluant nos intervenants en régie), et la revalorisation de l'indemnisation des frais des stagiaires génèrent des dépenses en forte augmentation qui viennent obérer d'autant les possibilités d'actions de formation elles-mêmes. Il est donc nécessaire d'identifier tous les leviers qui permettront de limiter le poids de ces dépenses tout en veillant à ne pas restreindre les possibilités de formation des stagiaires.

Ce sont les dépenses d'hébergement qui ont progressé le plus fortement, du fait des formations longues, mais aussi de tarifs hôteliers en forte hausse, et de pratiques plus importantes de prise en charge directe par le CNFPT des nuitées hôtelières, dans des conditions qualitatives de plus en plus marquées, et prenant largement en compte les desiderata des stagiaires.

Le CNFPT se doit de préserver ses capacités de formation et de rechercher à maîtriser davantage les frais de déplacement. Une stabilisation du budget constaté en 2024 est l'objectif retenu, soit un maximum de 46 millions d'euros sur un total formation de plus de 180 millions d'euros.

Pour y parvenir, il est entre autres demandé aux délégations :

- De renforcer l'offre territorialisée, en particulier départementale, et de veiller à ce que les stagiaires, à offre existante, s'inscrivent au plus près de leur domicile,
- D'adapter les horaires, pour les formations longues, de sorte à éviter la prise en charge de nuitées de la veille et des frais de repas le jour du départ. Il est possible de répartir différemment la durée de la formation dans l'ensemble des journées de la semaine considérée,
- De ne pas systématiquement avoir recours à des plateformes hôtelières, qui laissent les stagiaires plus libres de leur choix d'hôtel et facturent des frais de dossier. Il est demandé d'avoir recours au remboursement forfaitaire lorsque les stagiaires peuvent facilement avoir recours à des hébergements privés de faible coût,
- De maîtriser les frais de déplacement des intervenants, en recrutant davantage d'intervenants locaux, en n'indemnisant pas au forfait d'hébergement selon le choix de l'intervenant, dès lors que la charge financière est moins lourde pour le CNFPT en marché hôtelier. De même, si les intervenants veulent utiliser leur voiture personnelle, un remboursement au barème SNCF sera opéré.

Nos capacités budgétaires actuelles nous permettent de mettre de telles mesures en place sans impact majeur sur nos usagers et nos intervenants, en veillant à les sensibiliser aux coûts supportés, et à communiquer largement sur les moyens ainsi dégagés pour nos offres de formation. Faute de quoi, selon la pente actuelle, nous serons contraints à revoir notre offre de formation à la baisse.

C. LES DEPENSES LIEES A LA COMPETENCE APPRENTISSAGE ET LES EQUILIBRES DU BUDGET ANNEXE APPRENTISSAGE.

L'année 2025 s'inscrit dans une perspective négative pour le mécanisme de financement de la compétence apprentissage du CNFPT, puisqu'elle va marquer très certainement la fin des financements de l'État et de France Compétences.

En ce qui concerne les charges pesant sur le budget 2025, le financement d'une cohorte annuelle engageant l'établissement pour les 4 exercices à venir, le budget 2025 comprend, sur la base d'une répartition de 28 % pour l'année N, 50 % pour N+1, 19 % pour N+2 et 3 % pour N+3 (modèle stable depuis 2021) :

- Au titre de 2022, les 13 305 intentions de recrutement ayant donné lieu à un peu plus de 13.000 contrats avec 26 % de nouvelles collectivités entrantes dans le dispositif. Cet effort particulier de notre établissement a alors été rendu possible par la mobilisation de notre excédent ;
- Au titre de 2023, première cohorte encadrée par la convention d'objectifs et de moyens 2023-2025 signée avec l'État, ce sont 17.707 intentions qui ont été recensées et qui ont conduit l'établissement à délibérer sur des critères de régulation arithmétiques. 8 200 contrats ont été pris en charge par l'établissement au titre de la cohorte 2023 pour 9 784 allocations accordées, certaines collectivités qui avaient exprimé leur besoin lors du recensement ayant indiqué avoir renoncé au recrutement d'apprentis, soit pour un problème de candidature, la concurrence entre les employeurs s'étant accrue, soit parce qu'elles ont recruté par une autre voie. Finalement, le CNFPT a financé environ 2 contrats sur 3 pour cette cohorte de 12 135 contrats d'apprentissage signés par les employeurs territoriaux ;
- Au titre de 2024, le CNFPT a inscrit les crédits nécessaires au financement de 9 000 contrats d'apprentissage ciblant une liste de métiers en tension définie en concertation avec la coordination des employeurs territoriaux. 10 500 allocations adossées au nombre d'ETP ont donc été accordées aux collectivités afin de tenir compte des écarts entre l'intention et la réalité du recrutement (sur la base du constat de 2023) ;
- Au titre de 2025, il convient d'ajuster le volume de contrats financés aux perspectives de financement des années suivantes.

En effet, pour respecter la règle du financement proportionné aux fonds reçus, il est impossible de poursuivre au rythme des années précédentes ; dès lors, il est proposé un scénario progressif pluriannuel visant à ne plus financer la compétence apprentissage par une subvention d'équilibre issue du budget général.

Ce scénario passe par la réduction du nombre de contrats financés au titre des frais de formation des apprentis par le CNFPT dès 2025, de sorte que la subvention d'équilibre issue du budget général ne serve qu'à la couverture des engagements au titre des cohortes 2024 et antérieures. Il nécessitera le maintien d'une subvention quasi équivalente en 2025 à celles sur lesquelles l'établissement s'était engagé dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyens conclus avec l'État, puis de la moitié de ce montant en 2026, avant une extinction définitive en 2027. La compétence apprentissage ne serait alors financée intégralement que par la cotisation additionnelle de 0,1%.

Ce scénario prend en compte les paramètres suivants :

- Pour ce qui est de l'État, nous avons conclu une convention assise sur un volume actualisé de 9.000 contrats par an conclus entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2025 quelle que soit la date de prise en charge. L'État s'engageait alors à verser une contribution annuelle plafonnée de 15 M€ par an moyennant le vote des crédits en loi de finances, qui n'ouvre pour l'instant aucune perspective ni sur la pérennité de ces 15M€ ni même sur une contribution de l'État au-delà de 2025 au financement des frais de formation des apprentis du secteur public local.
- Pour ce qui concerne France Compétences, dans l'état actuel des instructions données à l'établissement public par l'ancienne Première ministre, seuls 10 M€ ont été attribués pour 2024, puis 5 M€ en 2025, sans perspective positive à compter de 2026.

Le système de financement envisagé est inéquitable avec un gouvernement qui maintient ses financements à l'apprentissage du secteur privé (subvention d'équilibre de France Compétences et aide de 6 000 € revue a priori à 4 500 € aux employeurs privés). Il est également inadapté au regard de la dynamique de l'apprentissage constatée dans nos collectivités et du mécanisme mutualisateur vertueux imaginé à son lancement.

La perspective est ainsi que le CNFPT, par la cotisation apprentissage, ne puisse financer que 5.000 contrats au maximum dès 2025 pour des intentions manifestées par les collectivités de 21.000 contrats en 2024.

D. LES AUTRES DEPENSES D'ACTIVITE

Les autres dépenses d'activités, notamment celles liées à l'organisation des concours, de la validation des acquis de l'expérience, des fonctions d'observations, de la prise en charge des fonctionnaires privés d'emploi s'inscrivent globalement dans la reconduction de la charge supportée en 2024.

La compensation versée aux centres de gestion au titre de l'organisation des concours sera en baisse : pour mémoire, elle est calculée en 2025 sur le produit de cotisation encaissé en 2023, qui, du fait d'une clôture anticipée liée au changement d'applicatif financier, a couvert 11 mois d'exercice. La dépense passe de 24 à 23 M€.

E. L'EVOLUTION DES CHARGES DE STRUCTURE

1. La forte croissance de la masse salariale

Le contexte des revalorisations nationales associé à l'impact des mesures volontaires de l'établissement votées en décembre 2023 au titre de l'IFSE, et à l'augmentation du taux de cotisation CNRACL de 4 % envisagée par le gouvernement au 1^{er} janvier 2025

conduit à une croissance des dépenses de masse salariale de budget à budget estimée à plus de 2 %. Cet accroissement raisonnable s'inscrit néanmoins dans une perspective de légère sous réalisation du budget 2024.

Cette hypothèse tient compte de l'évolution « naturelle » de notre masse salariale, liée aux effectifs et au GVT, et aux vacances moyennes actuellement constatées.

Aucune création de poste nette n'est envisagée dans cette prévision ; pour mémoire, le CNFPT a créé 150 postes depuis 2019, pour l'essentiel dus à l'activité police municipale (notamment la création des 4 centres), et à la poursuite de la territorialisation de l'établissement avec l'ouverture d'antennes départementales.

Le détail est fourni dans l'annexe relative aux ressources humaines jointe à ce présent rapport.

2. Des dépenses de gestion intégrant la période d'inflation forte

Concernant les dépenses de gestion, elles sont inscrites dans les deux politiques spécifiques dénommées politique transversale de formation et emploi (qui comprend également la paye des agents dédiés à la formation, à l'emploi et aux concours évoquée supra) et la gestion interne incluant les locations, la gestion des bâtiments, les dépenses de mobilité (véhicules et déplacements des agents de l'établissement), les moyens généraux, les dépenses de communication et du numérique.

Parmi les principales évolutions à noter pour 2025, les dépenses concernant des prises à bail nouvelles, les mobilités et le numérique sont en croissance, traduisant les enjeux de transformation numérique et de territorialisation renforcée.

Ainsi, en matière de loyers, 13 M€ seront nécessaires en 2025 pour les 75 baux de l'établissement. 35 ont été renouvelés depuis 2021, une quinzaine sont en cours de renouvellement ou d'actualisation afin de pérenniser l'activité de formation.

Concernant le développement des antennes de proximité, l'année 2024 a permis d'identifier des lieux de destination pour les sites de St Lô et Arras et pour l'antenne du Val-de-Marne. A noter également la prise à bail temporaire du site de formation police municipale (PM) de Villenoy et la prolongation de l'autorisation d'occupation temporaire du site de formation PM d'Aix-en-Provence jusqu'en août 2025.

Ces nouvelles implantations s'inscrivent bien dans notre objectif stratégique décrit supra d'assurer une territorialisation renforcée. Elles génèrent des dépenses de loyers en hausse mais qui devraient pouvoir être compensées par une réduction des remboursements des frais de déplacement des stagiaires.

Sur le sujet du numérique, la politique de mise en place d'un hébergement via « l'informatique dans les nuages » (*Cloud*) pour augmenter la résilience et la disponibilité de nos SI vis à vis de nos parties prenantes entraîne un transfert progressif des crédits d'investissement vers les crédits de fonctionnement.

Cette progression des demandes de crédits de fonctionnement déjà sensible en 2023 et 2024 s'accélèrera en 2025 et en 2026, années durant lesquelles la quasi-totalité des applications devrait avoir basculé en mode SaaS (*Software as a service*).

Au total, en tenant compte de l'augmentation des prix des diverses licences SaaS, Adobe, Formadist, de la mise en place de projets structurants du SDSIN pour les 3 prochaines années (progiciel de gestion intégré [ERP] formation et son hébergement, Office 365, gestion de la relation à l'utilisateur, la refonte du wikiterritorial, la mise en œuvre d'une plateforme collaborative, le nouveau parapheur électronique, ...), en incluant des prestations d'assistance et d'accompagnement, la croissance budgétaire de ces inscriptions est de l'ordre de 15 % en 2025.

Pour ce qui concerne les dépenses énergétiques, de déplacement, alimentaires et d'entretien des locaux, les fortes augmentations de 2024 sont revues à la baisse, même si le niveau de dépenses reste élevé et en hausse. La maîtrise de ces postes en lien avec la programmation des travaux du fait du décret tertiaire se traduira à moyen terme.

Au global, pour 2025, comme les années antérieures, un objectif raisonnable d'évolution des dépenses de gestion doit pouvoir être proposé, hors dépenses informatiques et numériques qui progressent essentiellement par transfert de section d'investissement à section de fonctionnement.

F. L'EVOLUTION DES DEPENSES D'INVESTISSEMENT

1. Les opérations immobilières

Après plusieurs années de dépenses assez limitées en matière immobilière, liées à des phases d'études et de programmation, nous abordons à présent une période de dépenses importantes, dans un contexte financier qui n'est pas favorable à un fort endettement du CNFPT.

Pour mémoire, nous avons adopté un PPI ambitieux, visant d'une part à garantir le bon état de notre patrimoine et à satisfaire aux obligations réglementaires en matière de transition écologique et d'accessibilité, d'autre part à doter l'établissement de locaux dédiés à la formation initiale de la police municipale, répartis en quatre centres, en Ile-de-France, Pays de la Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Occitanie.

Financièrement, environ 140 M€ sont nécessaires à la réalisation de ces 4 grands projets, dont 120 restant à financer : acquisition et réhabilitation du centre de Meaux regroupant les régions Grand Est, Bourgogne-Franche-Comté, Ile-de-France et Hauts-de-France sur plus de 8 000 m², optimisation des sites du siège de la délégation et de l'INSET d'Angers pour accueillir les aires de Normandie, de l'ECI Grand Ouest et de Nouvelle-Aquitaine sur près de 7 000 m², construction d'un centre à Montpellier pour regrouper les régions Nouvelle-Aquitaine et Occitanie sur 4 300 m² (marchés de travaux notifiés) et l'acquisition et la réhabilitation du centre à Aix pour lequel nous disposons aujourd'hui d'une AOT pour 9 000 m² regroupant les aires Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse et Auvergne-Rhône-Alpes. Ces coûts seront affinés lors de la phase programmation avec un ajustement des autorisations de programme prévue pour le vote du BP 2025 en février.

L'exécution de notre PPI au rythme initialement envisagé est ainsi chiffrée à 288 M€ pour la période 2025-2030. Si nous devons le réaliser intégralement dans cette temporalité, cela conduirait à appeler 140 M€ dans la période, ce qui apparaît aujourd'hui trop risqué dans la perspective d'un tassement de la cotisation lié à la rétraction de la masse salariale des collectivités.

En effet, le financement de cette programmation ambitieuse se ferait par les dotations aux amortissements, la consommation de l'excédent d'investissement capitalisé, de quelques cessions, du FCTVA et de fonds d'investissement dédiés, et il sera assuré majoritairement par emprunt. À noter que le PLF pour 2025 modifie les règles d'éligibilité au FCTVA en tenant compte désormais des seules dépenses imputées strictement en section d'investissement, sans prendre en compte la part de dépenses de fonctionnement relatives à l'entretien de bâtiment et aux dépenses d'informatique en nuage. Ainsi, pour la simple modification de taux qui passerait de 16,404 % à 14,850 %, ce sont au titre du fonds 2026 à 2030, assis sur les dépenses 2024 à 2028, 3,5M€ de recettes perdues. Pour ce qui concerne le changement de périmètre des dépenses éligibles, au titre de la seule année 2025, ce sont plus d'1 million d'euros qui seront à nouveau perdus.

Nous ne pouvons absolument pas envisager de prélever de ressources complémentaires sur la section de fonctionnement, au vu des besoins de formation et des contraintes déjà exposées précédemment dans l'exécution de notre activité.

Aussi, notre PPI doit être analysé quant à son rythme de réalisation, car le volume financier des opérations nécessite de recourir massivement à l'emprunt alors même que le CNFPT s'était totalement désendetté et que les conditions de financement sont bien incertaines.

Nous devons agir en responsabilité pour les années futures et ne pas nous en tenir à l'exercice 2025, qui ne nous contraindra pas à emprunter, puisque l'emprunt d'équilibre sera totalement annulé par l'excédent d'investissement capitalisé au moment du budget supplémentaire.

C'est pourquoi un ajustement du contenu et surtout du rythme d'exécution du PPI sera proposé lors de notre session budgétaire de février 2025, de sorte à, d'une part, permettre la réalisation de nos centres de formation police municipale dans de bonnes conditions et de préserver notre patrimoine existant et, d'autre part, à contenir le recours à l'emprunt.

2. Les investissements liés au schéma directeur des systèmes d'information et du numérique

L'impact du schéma directeur des systèmes d'information et du numérique sur la section d'investissement va progressivement s'afficher en décroissance en raison de la bascule en section de fonctionnement traitée supra.

Toutefois, l'année 2025 constitue le point haut de la trajectoire, en forte hausse par rapport à 2024. L'inscription budgétaire 2025 sera de l'ordre de 10 M€, liée à notre

effort de modernisation des équipements, des applicatifs, à des obligations de sécurité informatique croissantes.

Après 2025, les crédits nécessaires en investissement trouveront un nouveau rythme en décroissance pour se stabiliser dès 2028 à la moitié de l'inscription envisagée pour 2025.

G. LE BUDGET ANNEXE DES SAPEURS POMPIERS

1. Les recettes dédiées

Le budget annexe SSP s'équilibre par la cotisation versée par les employeurs de 0,9 % ainsi que la cotisation additionnelle dévolue au financement de l'ENSOSP. Il finance tant l'activité de l'ENSOSP que les activités de formation du CNFPT.

Les perspectives de recettes suivent celles énoncées sur la cotisation générale. Si jusqu'ici les moyens humains dédiés aux SIS ont été en croissance continue, les difficultés budgétaires majeures des départements conduisent ceux-ci à limiter désormais leurs contributions au fonctionnement de ces services.

Néanmoins, à l'heure actuelle, la dynamique de la cotisation spécifique reste supérieure à celle de la cotisation générale.

2. Le financement de l'ENSOSP

La cotisation additionnelle versée totalement à l'ENSOSP ne permet pas de couvrir la demande budgétaire de l'école, au vu des actions de formation proposées aux services d'incendie et de secours. Depuis plusieurs années, pour accompagner l'ENSOSP et éviter de faire peser une charge de financement trop lourde sur des départements, le CNFPT couvre le besoin additionnel de financement de l'école via une subvention exceptionnelle financée par l'excédent du budget annexe des sapeurs-pompiers professionnels.

Le contrat d'établissement signé en 2022 a permis de préciser tant les montants de la subvention du CNFPT que le cadre de notre coopération en matière de formation.

L'engagement financier annuel global du CNFPT au titre de l'année 2024 s'est élevé à 15 millions d'euros. Il se compose du versement de la cotisation additionnelle dont le produit du taux fixé à 0,86 % a été estimé à 9,5 millions d'euros à la date de conclusion de l'avenant au contrat d'établissement et d'une subvention complémentaire de 5,5 millions d'euros.

Pour l'année 2025, il sera de 14 millions au total, le montant de la subvention dépendant du montant constaté de la cotisation additionnelle.

Au-delà, la contribution volontaire du CNFPT doit faire l'objet de nouvelles discussions. En effet, la subvention repose en partie sur l'excédent du budget annexe qui tend progressivement à se réduire sous l'impact de :

- l'utilisation des excédents pour financer la subvention à l'ENSOSP sur plusieurs exercices ;
- la progression de l'activité du CNFPT qui a enrichi son offre ces dernières années faisant ainsi progresser le nombre de journées de formation stagiaires proposés au CNFPT qui sont passée de 25 512 en 2017 à 43 118 en 2023 et ce malgré une forte atonie pendant la pandémie qui a généré des excédents. L'augmentation des contraintes budgétaires des SIS se traduit aussi par une nouvelle volonté de partenariat avec le CNFPT dans les territoires ;
- l'organisation à partir de 2025 des formations statutaires SPP concernant le bloc de compétences générales sur les collectivités par le CNFPT et non plus par l'ENSOSP, qui conduit à faire passer des dépenses auparavant financées par la cotisation additionnelle vers la cotisation générale SPP.

3. L'offre de formation du CNFPT

En 2025, le CNFPT continuera d'étoffer son offre de formation continue. Parallèlement, il développera son offre de formation initiale à destination des catégories B et C et proposera des séquences dédiées à la transition écologique.

De plus, le CNFPT poursuivra sa création d'offres spécifiques à l'évolution de l'organisation et des missions des SDIS (réfèrent mixité et diversité ; réfèrent sécurité ; ...). En parallèle, le CNFPT continuera d'animer et proposer de plus en plus de journées professionnelles pour les communautés professionnelles des SDIS (contrôleurs de gestion, réseau des communicants, secrétaires médicales, responsables sécurité des systèmes informatiques, ...).

L'offre proposée se traduit dans une charge budgétaire qui permet sans difficulté l'équilibre du budget annexe des SPP.

H. LES ELEMENTS DE PROSPECTIVE BUDGETAIRE PLURIANNUELLE

Comme évoqué dans l'ensemble de ce rapport, l'exercice de prospective est complexe cette année en raison des nombreuses incertitudes et aléas à prendre en compte :

- En fonctionnement, le redressement des comptes publics et la part des collectivités à ce redressement avec un impact direct sur notre produit de cotisation, une inflation stabilisée mais qui laissent des prix à des niveaux élevés, des dépenses à réguler au regard des priorités stratégiques, en particulier sur les frais de déplacement, le financement de l'apprentissage et la nécessité de réviser notre contribution pour la limiter au produit de la cotisation dédiée
- En investissement, la nécessité de revoir l'ambition et les modalités de réalisation de notre plan pluriannuel d'investissement immobilier.

Une tendance de fond est néanmoins à prendre en compte pour orienter les choix futurs.

Avec une projection des résultats pour 2024 proche de la dotation consolidée, le résultat annuel de la section de fonctionnement est estimé à -5M€ ; ce déficit est financé par notre excédent de fonctionnement, qui devait ainsi être de l'ordre de 97 M€.

Sur cette base, nous tenons compte pour l'avenir :

- Des hypothèses actualisées du produit de cotisation dont la croissance est limitée à 1,5 % à partir de 2026 pour tenir compte de la possible contraction opérée par les collectivités sur leurs dépenses de personnel,
- De l'évolution des dépenses de masse salariale du CNFPT de 1,5 % en 2025 maintenue de manière prudente à 2 % ensuite,
- D'une consolidation des dépenses directes de formation inscrites en 2025 à leur niveau de réalisation de 2024, niveau jamais atteint par l'établissement, soit 183 M€, assortie d'une dérive suivant celle de la cotisation encaissée,
- D'une contribution limitée du budget général au financement des dépenses d'apprentissage dès 2025 en extinction totale dès 2027, par la régulation immédiate en 2025 du volume de contrats (cf. supra).

Notre objectif est alors de réviser le PPI lors de l'adoption du budget 2025 de sorte à :

- Préserver un excédent cumulé de l'ordre de 35 à 40 M€, correspondant à un mois de paiement, pour être en mesure de réagir sereinement à toute évolution négative majeure,
- Limiter le recours à l'emprunt, pour permettre le remboursement annuel du capital et le paiement des intérêts de la dette sans prélèvement complémentaire aux amortissements de la section de fonctionnement.

De plus, pour préserver notre capacité à répondre aux missions qui nous confiées, il convient de s'engager dans la recherche de leviers d'optimisation qui garantiront notre solvabilité à long terme et notre modèle économique.

Ainsi en matière de recettes :

- En poursuivant notre quête du retour au 1 % de cotisation formation avec un risque dans le contexte actuel d'attendre et qu'aucune décision ne soit prise,
- En engageant des réflexions sur la mise en place d'une surcotisation perçue sur les personnels de police municipale, sur le modèle des SPP,
- En levant de nouvelles recettes payantes dès lors que nos interventions répondent à des besoins singuliers et spécifiques,
- En identifiant de nouvelles sources de revenus à ce jour peu mobilisés tels les fonds européens.

Et en matière de dépenses :

- En revisitant les modalités de traitement de nos actions de formation pour rechercher la maîtrise des coûts, notamment ceux en marché, mais également ceux en régie, notamment en ce qui concerne les frais de déplacement,
- En poursuivant l'analyse en comptabilité analytique des différents segments de formation, de sorte à permettre des choix éclairés si des priorités devaient être dégagées,
- En maîtrisant désormais notre masse salariale, après de années de forte croissance et de créations de poste.

CONCLUSION

En conclusion, l'ensemble des développements du présent rapport d'orientations nous conduit à engager avec sérénité, au vu de notre situation budgétaire actuelle, mais détermination, compte-tenu de la conjoncture nationale, des réflexions approfondies visant à garantir la qualité du service public de la formation dans les années à venir.

En particulier, nous devons impérativement préserver nos ressources de fonctionnement, et pour cela revoir dès maintenant notre programme d'investissement immobilier, avec pragmatisme.

Une telle orientation nous permettra d'aborder l'avenir certes avec beaucoup d'incertitude, mais avec une prise de risque adaptée à la période, et le sentiment d'une démarche responsable et qui sera sans nul doute comprise et partagée par nos cotisants, et appréciée des agents publics, qui pourront continuer à se former dans un contexte où leurs employeurs seront très certainement enclins à restreindre leurs achats de formation hors CNFPT.

Annexes :

- Informations relatives aux ressources humaines
- Analyse de la dette

ANNEXE : Informations relatives aux ressources humaines

La présente annexe a pour objet de présenter la structure et l'évolution des dépenses et des effectifs dans le cadre du débat d'orientations budgétaires.

Dans un contexte incertain sur les finances publiques locales, le pilotage de la masse salariale constitue un enjeu important pour préserver les ressources humaines nécessaires pour porter le projet d'établissement.

Il est à noter que le passage du budget au **référentiel budgétaire et comptable M57** au 1^{er} janvier 2024 a modifié la présentation du chapitre 012 de masse salariale, en y intégrant la paie des intervenants, des élèves de l'INET, des remplacements et renforts mis à disposition par les CDG et la paie des fonctionnaires momentanément privés d'emploi ainsi que la gratification des stagiaires. La présente note ne prend en compte que les ressources humaines affectées en masse salariale (permanents et non permanents), sans y intégrer ces éléments.

1. Évolution des postes au cours des années 2020 à 2024

Les effectifs du CNFPT, qui étaient restés stables depuis début 2011 (2 392 postes), ont connu une évolution significative en 2020 avec une augmentation de 19 postes (2 411 postes) visant à accompagner la nouvelle organisation territoriale de l'établissement et à prendre en charge la nouvelle compétence apprentissage.

Cette progression s'est confirmée en 2021 avec des effectifs portés à 2 437 postes par la création de 26 postes, dédiés notamment à la prise en charge des formations des policiers municipaux, puis en 2022 avec des effectifs portés à 2 452 postes en lien avec la compétence apprentissage.

D'autres postes ont été créés courant 2023 pour soutenir l'activité dans les délégations et plus particulièrement la territorialisation de son action avec la création d'antennes et pour accompagner la création du centre de formation des policiers municipaux en région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

2024 a été marqué par la création de 44 postes pour accompagner le déploiement des centres de formation de police municipale, et le déploiement territorial par la création de nouvelles antennes.

Au 30 septembre 2024, le nombre de postes permanents est de **2 532**, répartis comme suit (ces ratios sont stables) :

- CAT. A : 45 %
- CAT. B : 22 %
- CAT. C : 33 %

Évolution des postes permanents par catégorie (au 31 décembre de l'année)

	2019	2020	2021	2022	2023	30/09/2024
Catégorie A	1047	1 066	1 074	1 090	1 095	1 130
Catégorie B	547	556	570	562	568	567
Catégorie C	798	789	793	806	821	835
TOTAL	2392	2 411	2 437	2 458	2488	2532

2. Structure des effectifs au titre de 2023 (dernier exercice connu, *source RSU 2023*)

- Une augmentation des effectifs qui se poursuit en 2023

La baisse des effectifs en poste constatée entre 2019 et 2020 (-1,38 %) s'était poursuivie en 2021 (-1,58 %). Celle-ci était liée au ralentissement des recrutements durant la période de crise sanitaire et dans le contexte de l'application de l'engagement, dans le cadre de référence en ressources humaines, d'accorder la priorité au recrutement en mobilité interne pour couvrir les opportunités offertes par la nouvelle organisation de l'établissement.

L'année 2022 a été marquée par une augmentation des effectifs constatés au 31 décembre de 2,75 %, liée à la fois à un meilleur taux de couverture de poste et à une augmentation des postes à pourvoir. Cette tendance se confirme avec une légère augmentation des effectifs au 31 décembre 2023 de 0,7 %, s'expliquant notamment par une vacance de poste constante.

	Au 31/12/2019	Au 31/12/2020	Au 31/12/2021	Au 31/12/2022	Au 31/12/2023	Variation
Stagiaires et titulaires sur poste permanent	2218	2181	2148	2204	2205	
Contractuels sur poste permanent	98	103	100	106	121	
Total des agents sur poste permanent	2316	2284	2248	2310	2326	+0,7%

- Une faible proportion de contractuels

Au 31 décembre 2023, sur les 2 532 postes permanents, 6 % sont occupés par des contractuels contre 20,4 % dans la fonction publique territoriale (données 31/12/2022 – Rapport annuel DGAFP décembre 2023), soit 121 postes permanents. Cette répartition est en augmentation (100 au 31 décembre 2021, 106 postes soit 4,2 % au 31 décembre 2022).

Le recours aux contractuels reste marginal au CNFPT par rapport aux pratiques des collectivités territoriales. Il s'explique par un marché de l'emploi en tension pour certains profils et certains territoires. Le CNFPT encourage et accompagne ses agents à préparer et passer les concours pour permettre leur titularisation.

- **Un effectif majoritairement féminin**

La répartition des agents du CNFPT par genre reste constante au 31 décembre 2023 :

- 76 % sont des femmes
- 24 % sont des hommes

Les femmes représentent 79 % des agents fonctionnaires de l'établissement.

- **La répartition des agents par filière et catégorie**

Les agents se répartissent de la façon suivante :

Par filière :

- 88% dans la filière administrative
- 12% dans la filière technique

Par catégorie :

- Catégorie A : 44%
- Catégorie B : 24%
- Catégorie C : 33%

3. Évolution des rémunérations

Les éléments de rémunération tels que les traitements indiciaires, les régimes indemnitaires, les nouvelles bonifications indiciaires et les heures supplémentaires rémunérées sont les suivants :

Poids par rapport à la rémunération brute	2020	2021	2022	2023	2024 (au 31/10/2024)
Traitement de base	66 731 036,77 €	66 583 797,13 €	68 681 700,35 €	72 256 863,05 €	62 492 326,94 €
Dont NBI	658 850,54 €	641 126,44 €	646 223,05 €	660 208,35 €	589 574,68 €
Régime indemnitaire	17 985 558,09 €	17 658 419,61 €	20 446 751,87 €	23 233 754,83 €	20 439 522,04 €
Indemnité compensatrice	839 165,60 €	831 678,98 €	823 773,06 €	859 612,90 €	736 243,94 €
Heures supplémentaires	86 307,82 €	53 644,23 €	56 912,75 €	59 492,74 €	41 897,18 €
Prime de fin d'année	5 416 713,97 €	5 423 195,55 €	5 481 586,54 €	5 821 677,87 €	3 032 665,04 €
Autres éléments de Paie	4 498 697,77 €	3 986 281,90 €	4 231 734,37 €	4 816 156,45 €	3 792 996,44 €
Transfert Primes/Points	596 470,67 €	587 596,59 €	591 578,56 €	602 762,63 €	507 028,57 €
TOTAL Rémunération brute	94 961 009,35 €	93 949 420,81 €	99 130 880,38 €	106 444 795,21 €	90 028 623,01 €

Rémunérations brutes et primes mensuelles moyennes par agent (toutes filières confondues) :

Périodes	Rémunération brute moyenne	Dont primes et indemnités moyenne	% Régime indemnitaire /rémunération brute
Données au 31/10/2024	3 943,00 €	1 096,55 €	27,81%
Données au 31/10/2023	3 853,00 €	1 081,15 €	28,06%
Données au 30/11/2022	3 738,00 €	1 003,28 €	26,84%
Données au 31/08/2021	3 513,16 €	924,61 €	26,32%
Données au 31/12/2020	3 494,20 €	917,61 €	26,26%
Données au 31/12/2019	3 472,89 €	908,64 €	26,16%
Données au 31/12/2018	3 474,39 €	914,26 €	26,31%

A titre de comparaison, en 2021, dans l’ensemble de la fonction publique, tous statuts confondus (hors militaires, assistants maternels, internes et externes des hôpitaux et apprentis), le salaire brut mensuel moyen par agent en équivalent temps plein (EQTP) est de 3 001 € et de 2 513 € dans la fonction publique territoriale (*source : Rapport annuel sur l’état de la fonction publique, 2023*)

Rémunération moyenne sur 12 mois (au 31/10/2024)	A	B	C
Brut hors primes	3 291,50 €	2 381,00 €	2 100,00 €
Primes et indemnités	1 388,00 €	908,00 €	660,00 €
Total + Charges	6 301,50 €	4 371,00 €	3 689,00 €
Total brut + primes et indemnités	4 679,50 €	3 289,00 €	2 760,00 €

4. Avantages en nature

Deux délibérations du 6 novembre 2013 précisent le régime des concessions de logement. Au 31 octobre 2024, 3 logements de fonction pour nécessité absolue de service sont attribués. Ces logements peuvent être accordés aux agents occupant l’emploi fonctionnel de directeur général du CNFPT et les emplois fonctionnels de directeur général adjoint du CNFPT.

Aucun véhicule de fonction n’est attribué par l’établissement.

5. Durée effective du travail

Afin de se mettre en conformité avec l’article 47 de la loi du 6 août 2019 imposant aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics de définir, dans les conditions prévues à l’article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 (à présent codifié à l’article L. 611-2 du code général de la fonction publique), les règles relatives au temps de travail de leurs agents dans un délai d’un an à compter du renouvellement de leurs assemblées

délibérantes, le conseil d'administration a adopté le 29 juin 2022 un nouveau règlement d'organisation du temps de travail sur la base de 1607 heures annuelles. Sa mise en œuvre est effective depuis le 1^{er} janvier 2023 pour l'ensemble de l'établissement.

6. Évolution de la masse salariale

a. Une masse salariale en augmentation depuis 2022

Outre la création de postes et l'augmentation des effectifs, le budget de masse salariale a été impacté par des mesures internes et des mesures exogènes sur les dernières années, et notamment :

En 2022

Mesures exogènes gouvernementales

- La hausse du SMIC
- La revalorisation du point d'indice de 3,5% en juillet 2022 et son impact sur le régime indemnitaire
- La revalorisation des catégories B

Mesures internes

- La revalorisation de 10% de l'IFSE pour tous les agents à partir de juin 2022
- La mise en place du CIA au titre de 2021 versé pour la première fois en juillet 2022

L'ensemble de ces mesures a impacté de 5,1 M€ le budget de masse salariale 2022 et pèse 7,5 M€ en année pleine.

En 2023

Outre l'impact en année pleine des mesures intervenues en 2022, sont venues s'ajouter :

Mesures exogènes gouvernementales

- La hausse du SMIC et les revalorisations qui en découlent
- La revalorisation du point d'indice en juillet 2023 de 1,5% et son impact sur le régime indemnitaire
- La hausse de certaines grilles de catégorie C et B
- Les nouvelles modalités de calcul de la GIPA
- La hausse de la prise en charge des abonnements de transport à hauteur de 75%.

Mesures internes

- Une revalorisation du CIA au titre de l'année 2022
- Le versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle
- Une revalorisation de la valeur faciale des titres restaurant de 8,81€ à 10,83€

En 2024, outre les créations de poste citées plus haut, d'autres mesures sont venues s'ajouter :

Mesures exogènes gouvernementales

- Augmentation de 5 points d'indice au 1^{er} janvier 2024 pour un impact de 1,1 M€ en année pleine

Mesures internes

- Reconnaissance de sujétions spécifiques dans le cadre de l'IFSE (antennes de petite taille, missions non télétravaillables, responsables de site)

Ainsi, compte tenu de ces mesures, la prévision d'atterrissage de masse salariale pour le budget 2024 est de l'ordre de 156 M€, le BP ayant été voté à hauteur de 157 M€.

Le budget de masse salariale a évolué de 3,6 % entre 2021 et 2022 puis entre 2022 et 2023, et de 4,53 % entre 2023 et 2024.

b. Une prévision de masse salariale dynamique pour l'année 2025

Le budget de masse salariale sera dynamique pour l'année 2025 en raison de :

- L'impact en année pleine des mesures des années précédentes et le glissement vieillesse technicité pour les effectifs actuellement présents.
- L'augmentation de la cotisation URSSAF de 1 % au 1^{er} janvier 2025 pour un montant estimé à 700 000€ en année pleine. Pour rappel, le décret du 30 janvier 2024 relatif à l'évolution des taux de cotisations maladie et vieillesse pour le régime spécial de la CNRACL précise que l'augmentation d'un point de la cotisation CNRACL intervenue en 2024 était compensée par la diminution de ce même point de la cotisation URSSAF de nos agents titulaires. La compensation à travers le taux d'URSSAF maladie – maternité s'effectuait « au titre de l'année 2024 ». L'URSSAF maladie – maternité devrait revenir à son taux normal de 9,88 % pour 2025 s'agissant de sa part patronale.
- L'augmentation de 4 points de CNRACL annoncée dans le cadre de la LFSS 2025, pour un total annuel estimé à 2 854 000€, cette augmentation pouvant être reconduite pour les 3 prochaines années.

ANNEXE : analyse de la dette

En s'inspirant des dispositions applicables aux collectivités territoriales et aux EPCI, le débat d'orientations budgétaires est enrichi d'un rapport spécifique de présentation de la dette.

1. Éléments de contexte

Après avoir connu des épisodes de taux négatifs entre 2019 et 2021, les marchés financiers ont enregistré de façon progressive un renchérissement du coût des financements jusqu'à fin 2023. En effet, le taux moyen des nouveaux financements a progressé de 2,07 % en 2022 à 3,79 % en 2023. Or, deux ans plus tôt, le taux moyen se situait à un niveau historiquement bas de 0,62 %. Face à cette situation, les collectivités ont fortement réorienté leur encours de dette en faveur des taux variables. En témoigne la part des nouveaux prêts indexés qui est ainsi passée de 27 % à 47 % entre 2022 et 2023, notamment grâce aux financements proposés par la Banque des territoires indexés sur le taux du Livret A. Avec une indexation de 3 % + 0,4 % de marge, ces financements constituaient une véritable opportunité face à des index de marché et des taux fixes dépassant les 4 %.

En corrélation avec l'évolution à la baisse du taux directeur de la BCE et le taux d'inflation, on observe en 2024 un changement de tendance marqué par une baisse des taux fixes et indexés. À fin 2024, un financement à taux fixe 15 ans est ainsi assorti d'un taux de 2,37 % + 1 % de marge, soit 3,37 % contre un peu plus de 4 % en 2023. Pour un index tel que l'Euribor 3 mois, le taux avoisine 3 % contre 4 % en 2023. Compte tenu de la probable baisse du taux du Livret A en février 2025, liée au recul de l'inflation, il conviendra d'apprécier l'opportunité des offres de financement de la banque des territoires au regard de l'augmentation potentielle des marges associées.

2. État de la dette du CNFPT

Au 1^{er} janvier 2025, l'encours de dette se compose d'une seule ligne d'emprunt contractée auprès de la Caisse d'Épargne de Tours en 2001 pour un montant de 1,2M€. Cet emprunt adossé à l'opération immobilière de l'antenne d'Indre et Loire est assorti d'un taux fixe à 8,4 % non négociable, et sera totalement remboursé fin 2025.

	Au 31 décembre 2023	Au 31 décembre 2024
Encours de dette	195k€	102k€

Au regard des ratios, la situation de l'établissement apparaît excellente. En effet, la durée résiduelle de la dette s'établit à un an, et la capacité de désendettement (encours de dette/épargne brute) s'élève à 4 jours à fin 2024, lorsque le seuil de risque se situe à 11-12 ans pour les collectivités.

3. Perspectives

Dans la perspective du budget 2025, le CNFPT prévoit le remboursement du capital restant dû de son emprunt mobilisé en 2001 auprès de la Caisse d'Épargne. Aucune mobilisation de nouveaux emprunts n'étant prévue en 2025, la dette sera donc intégralement remboursée en fin d'exercice. Il conviendra toutefois de maintenir une veille financière afin de suivre l'évolution des conditions de financements bancaires, et anticiper les besoins à moyen terme liés à la programmation immobilière et au schéma directeur des systèmes d'information.