



Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale

COMPTE RENDU DE L'ENTRETIEN AVEC LA DGCL

Le 28/01/2015, les représentants du S.A.F.P.T ont été reçus par la DGCL. Ils étaient accompagnés par François POTZER, Président de la FGAF.

A l'ordre du jour, plusieurs thèmes envoyés en amont de la réunion.

Les sujets abordés étaient, pour certains, d'une actualité récente alors que d'autres ne semblaient plus figurer dans les préoccupations du moment.

Pourtant, chacun de ces points, laissés en suspend ou non débattus, représentent des attentes, souvent essentielles, pour les agents des collectivités territoriales.

Les représentants du S.A.F.P.T ont donc abordé les questions suivantes :

- 1-** Une réforme du Supplément Familial, notamment avec le passage de 2,29 à 30 euros, devait se faire progressivement de 2012 à 2017. Plusieurs fois retardée, la dite réforme n'a toujours pas débuté. Elle représente une attente forte d'une majorité des agents de la Fonction Publique. **Est-elle toujours d'actualité ?**

Cette réforme semble, pour l'instant, totalement abandonnée. Celle-ci devait être, en partie, financée par la diminution des effectifs dans les trois versants de la Fonction Publique. La dite diminution n'ayant pas (ou peu) eu lieu, un statut quo aurait été décidé !

Par contre, les rumeurs sur une possible suppression du SFT semblent écartées.

- 2-** Des pourparlers sur un réajustement des Indemnités de Résidence avaient été évoqués. **Qu'en est-il à ce jour ?**

Le sort des IR est lié à celui du SFT. Par conséquent, aucun financement afin de réajuster cette partie du traitement ne serait disponible !

- 3-** Examen professionnel du premier grade de Catégorie B : À compter de 2012, la promotion interne du grade de rédacteur ne se fait que par la voie du choix.

Si le principe d'une nomination hors quota a été exclu, des voies provisoires d'assouplissement des quotas étaient recherchées. **Où en – est – on de ces recherches ?** De par la suppression de cet examen professionnel et de par une éventuelle répercussion, **les autres examens professionnels équivalents des autres filières seront-ils également supprimés ?** D'ailleurs, à ce jour, beaucoup d'agents s'interrogent sur l'utilité des examens professionnels. Convaincus que la réussite est liée à la note de 10/20, ils ont la mauvaise surprise d'apprendre que le jury est souverain et fixe le barème de réussite à l'issue des épreuves. Cette manière de procéder est mal vécue et ressemble fort aux conditions retenues pour un concours et non pour un examen professionnel. Ainsi, de nombreux agents, informés en amont de cet état de fait, s'inscriraient aux épreuves du concours interne et non plus à celles de l'examen professionnel. Le CSFPT avait d'ailleurs demandé en 2010 que le Décret n° 85-1229 soit revu. Le SAFPT réitère ce souhait ou demande une réflexion sur l'utilité des examens professionnels.

Le débat a surtout porté sur la souveraineté du jury qui peut, selon son bon vouloir, fixer le barème de réussite.

Il semble que, pour éviter le renouvellement de l'expérience vécue avec l'examen professionnel de rédacteur, cette méthode soit de plus en plus utilisée.

Ainsi nos interlocuteurs ont reconnu un manque d'information lors de l'inscription des candidats aux examens professionnels.

Il n'en demeure pas moins que, pour le SAFPT, les règles actuelles sont celles d'un concours et non celles d'un examen professionnel !

La suppression des examens professionnels au premier grade de Catégorie B n'est pas d'actualité.

4- Le S.A.F.P.T avait établi une proposition afin que soit reconnue la spécialité de S.S.I.A.P. N'ayant jamais eu d'échos à ce projet, nous nous permettons de le soumettre à nouveau :

A ce jour, toutes les collectivités territoriales qui emploient des agents pour effectuer des missions de sécurité incendie, ne peuvent, en aucun cas, les rémunérer sous la dénomination « agent de sécurité incendie », cadre d'emplois inexistant. La responsabilité des agents des S.S.I.A.P est parfois bafouée puisque certains d'entre eux sont placés sous le commandement de personnel ne possédant aucun diplôme relatif à la Sécurité des Etablissement recevant du Public.

Cet état de fait provoque de graves dysfonctionnements et expose les usagers et les agents à des risques notoires.

De plus, dans l'exemple concret de la maternité d'Arles, il est à noter qu'un agent au premier grade de la filière technique (adjoint technique de 2eme classe), titulaire d'un diplôme « SSIAP 1 » exerçant donc les fonctions d'équipier est bien volontiers reconnu pénalement responsable en Cour d'Assises en cas d'accident ayant entraîné des blessures et/ou des décès.

Enfin, il est plus que probable que les activités culturelles seront amenées à se multiplier et se diversifier dans un avenir proche. Ainsi, les missions des agents du service « sécurité incendie » au sein des établissements recevant du public se verront renforcées, entraînant une responsabilité accrue.

Le S.A.F.P.T fait remarquer que la fonction des agents des S.S.I.A.P n'est pas du tout reconnue au sein de la FPT.

De ce fait, le S.A.F.P.T propose certaines mesures pour les personnels qui exercent cette fonction au sein de la FPT, à savoir :

- Un encadrement des agents des S.S.I.A.P par des agents possédant obligatoirement le diplôme correspondant au niveau imposé par chaque Etablissement recevant du Public.**
 - Obligation pour les Collectivités Locales de faire appel à un agent territorial responsable faisant fonction de chef de service de sécurité incendie (diplôme SSIAP 3) pour certains types d'établissements (à définir avec les professionnels parmi les 22 catégories existantes).**
 - Obligation de mettre en place un agent territorial ayant le diplôme SSIAP 3 dans les collectivités pour assurer le suivi des Commissions de Sécurité (moyens de secours incendie**
 - conformité des locaux**
 - accessibilité aux personnes à mobilité réduite pour tous types d'ERP).**
- De plus, ce personnel deviendrait le référent sécurité auprès des Sapeurs-Pompiers et des Commissions.**

- L'attribution d'une NBI en fonction du niveau du diplôme ayant trait à cette spécialité, à savoir :
15 points pour S.S.I.A.P 1.
20 points pour S.S.I.A.P 2.
25 points pour S.S.I.A.P 3.

La DGCL est destinataire d'autres demandes de prise en compte de spécificités avec attribution de NBI. Pour l'heure, plus aucune NBI ne devrait voir le jour. En effet, l'apparition d'une Nouvelle bonification entrainerait le retrait d'une déjà existante !?!?

Une réflexion globale devrait être menée pour tenter de réformer le système actuel.

Le SAFPT a tout de même fait remarquer que les demandes de reconnaissance actuelle portent uniquement sur les NBI du fait que cet élément s'impose aux Collectivités !

- 5-** Evolution du cadre d'emplois des ATSEM. Depuis des années le S.A.F.P.T se bat pour une reconnaissance de ce cadre d'emplois en Catégorie active. Cependant, notre syndicat revendique d'autres mesures issues d'une enquête réalisée auprès de ces agents. Il apparaît qu'un bon nombre d'ATSEM soit utilisé au sein des communes comme de simples agents d'entretien. On est en droit alors de se demander quel est l'intérêt d'engager ce type d'agents, titulaires d'un CAP « Petite enfance » et ayant, dans la majorité des cas, réussi un concours ! La seule explication plausible étant qu'un déroulement de carrière en tant qu'ATSEM est moindre qu'un déroulement de carrière en tant qu'adjoint technique. De par cette constatation, le S.A.F.P.T demande une obligation pour les collectivités territoriales d'occuper ces personnels à des tâches en **adéquation avec l'intégralité de l'article 2 du Décret n° 92 – 850 définissant leur statut particulier** : « *Les agents spécialisés des écoles maternelles sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour la réception, l'animation et l'hygiène des très jeunes enfants ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants. Les agents spécialisés des écoles maternelles participent à la communauté éducative* ». De plus, cette spécialité ne possède qu'un cadre d'emplois situé en catégorie C.

Dans une logique de connaissances acquises et de responsabilités données, le S.A.F.P.T demande que le dernier grade soit placé en « Hors Echelle », avec un indice terminal brut de 574. Ainsi une notion d'encadrement serait reconnue pour ce cadre d'emplois.

Cette dernière demande est d'ailleurs renouvelée par le S.A.F.P.T pour les **grades d'auxiliaire de soins, auxiliaire de puériculture et d'agent social**. Il est à noter que tous ces grades appartiennent à **la filière médico-sociale (santé et social), filière particulièrement restreinte en termes de déroulement de carrière !**

Le **cadre d'emplois des Gardes Champêtres** est également soumis à cette restriction et reste dans l'expectative d'une fusion avec celui des Policiers Municipaux. **Sans cette fusion**, le S.A.F.P.T demandera également **que le dernier grade de ce cadre d'emplois ait un classement en « Hors Echelle » avec un indice terminal brut de 574.**

L'échelon terminal brut de 574 a été repoussé par la DGCL en justifiant cette décision par les réévaluations successives des grilles indiciaires et de par l'absence de responsabilités d'encadrement pour les agents de ces grades !

Seul le cadre d'emplois des gardes champêtres pourrait voir une telle évolution dans l'optique de la mise en place de la Police Territoriale... au regard des quotas liés aux strates démographiques, le SAFPT se doute que très peu d'entre eux soient concernés par le dit échelon !

En ce qui concerne les ATSEM, le SAFPT a demandé l'élaboration d'une charte nationale. La DGCL pourrait se pencher sur cette demande en s'appuyant sur ce qui se fait localement ou au niveau départemental.

6- Le Décret n° 2012-552 du 23/04/2012 a permis de combler une partie de l'écart qui existait entre certaines filières et la filière technique. Cependant, il reste des règles de promotions inégales dans la dite comparaison. Le S.A.F.P.T demande donc que les **conditions d'avancement au grade de l'échelle 5** des filières administrative, animation, culturelle, sportive et médico-sociale soient revues et alignées avec celles retenues pour le grade d'adjoint technique principal de 2^e classe. Pour rappel, il faut 5 ans d'ancienneté dans le **cadre d'emplois** pour les techniques alors qu'il faut 5 ans d'ancienneté dans le **grade** pour les autres filières précitées. Cet état de fait constitue un énorme déséquilibre dans les carrières et laissent aux agents un sentiment d'injustice et de frustration.

Cette proposition semble toujours d'actualité mais reste soumise à de futures négociations issues du dialogue social.

7- De nombreuses collectivités profitent du grade d'agent de maîtrise pour basculer les adjoints techniques principaux de 2^e classe ou 1^e classe dans ce grade. Cette promotion n'est, en fait, qu'un leurre qui bloque, bien souvent, les agents pendant des années en attendant une hypothétique promotion dans le grade d'agent de maîtrise principal. Par conséquent, **le S.A.F.P.T demande de placer le grade des agents de maîtrise en échelle 6**. Le rééchelonnement de ce grade permettrait de mettre un bémol aux dérives constatées et permettrait aux agents placés dans les grades précités de ne plus voir leur évolution de carrière fortement compromise, voire stopper.

D'ailleurs, la question écrite n° 9555 du 13/11/2012 (14^e Législature) évoquait le problème occasionné par le placement du grade d'Agent de maîtrise en Echelle 5. La réponse faite laissait à penser que le problème avait été pris en considération et qu'une prochaine évolution de ce grade permettrait de rectifier la situation actuelle. **Qu'en est-il à ce jour ?**

La réponse de la DGCL est identique au point précédent.

8-Lors d'un précédent entretien ministériel, le S.A.F.P.T avait demandé la reconnaissance des qualifications et compétences des personnels de Catégorie A pour les communes de moindre importance. Ces personnels faisant, du reste, un travail aussi important que dans les grandes communes. Par conséquent, le S.A.F.P.T avait demandé la suppression des seuils démographiques dans un souci d'équité. La réponse d'alors était que le Décret du 23/12/2006 avait revu à la baisse les seuils de création de certains emplois de Catégorie A. Cependant, une réunion de travail avait été mise en place sur le sujet. **Quels sont les résultats de ces travaux et qu'en est-il du sujet ?**

Les seuils démographiques ont été revus à deux reprises au cours des années 2000. Aucune autre modification n'est prévue pour l'avenir.

La seule discussion qui pourrait donner lieu à une avancée est la fonction de Directeur.

9 - Les récents décrets n° 2014- 1797 et 1798 ont vu les grades de Chef de Police et Brigadier Chef Principal se doter d'un nouvel échelon terminal avec un indice brut de 574. Cette mesure est, comme l'avait fait remarquer le S.A.F.P.T dès le départ, une mise en adéquation avec les autres filières possédant un grade similaire placé en « Echelle spécifique ». Cependant, contrairement aux grades d'agent de maîtrise principal et d'adjudant de Sapeurs Pompiers, cet échelon terminal a reçu l'appellation « d'échelon spécial ». La dite appellation entraîne de fortes restrictions avec la mise en place d'un contingentement lié aux strates démographiques.

Dès avril 2014, le S.A.F.P.T avait réagi face à cette proposition injuste. Celle-ci paraît aberrante et incohérente de par la comparaison avec les grades précités, de par un passé proche où l'alignement sur la filière technique des grades placés en Echelle 6 avait donné lieu à une situation similaire.

En effet, le premier décret (Décret 2012-552) avait créé un échelon spécial soumis à un quota puis avait été rectifié (Décret 2013-587) afin de placer toutes les filières sur le même pied d'égalité.

Enfin, la mise en place des strates démographiques n'ouvrent aucune possibilité d'échelon spécial aux Chefs de Police et Brigadiers Chefs Principaux œuvrant dans des communes de moins de 10000 habitants alors que bon nombre d'entre eux sont en position de responsabilité.

De par cette démonstration, le S.A.F.P.T demande que la grille indiciaire des BCP soit mise en adéquation avec celles des grades similaires se trouvant dans d'autres filières et que soient appliquées les règles d'un 8° échelon pour le grade de Chef de Police.

La réponse sur cette proposition est négative. La DGCL nous a expliqué le principe de création de cet échelon spécial qui repose sur le pourcentage des agents pouvant atteindre l'échelon terminal brut 574. En effet, selon ses dires, 45% des Policiers Municipaux seraient BCP ou Chefs de Police. Le principe de quotas mis en place devrait permettre de promouvoir 4000 d'entre eux (soit environ 20% des effectifs actuels de cette filière). Comparativement aux Agents de Maîtrise Principaux, qui seraient 10% de la filière technique, ce procédé est à l'avantage de la filière Sécurité !

Reste que le SAFPT a exprimé son mécontentement pour tous les agents se trouvant affectés dans les villes de moins de 10000 habitants et qui exercent des responsabilités au sein des services !

10 Le courrier en date du 18/11/2014 portait sur l'obligation faite par le CNFPT aux formateurs Police Municipale de dispenser leurs cours en uniforme. Lors d'un contact téléphonique, le S.A.F.P.T vous a demandé un positionnement de la DGCL, **par écrit**, sur ce sujet. Le dit positionnement étant réclamé par le CNFPT pour perdurer dans son obligation ou pour y mettre fin.

Suite à nos écrits, la DGCL aurait pris contact avec le CNFPT afin de lui rappeler les règles en matière de port de l'uniforme pour les formateurs PM.

A ce sujet et en attendant de recevoir le courrier de la DGCL, le port de l'uniforme pour les formateurs serait soumis à l'avis du Maire (demande écrite du CNFPT). Malgré cet accord, aucune obligation ne pourrait être exigée aux formateurs !

Autre préoccupation du SAFPT est le port de l'uniforme pour les stagiaires. Celui-ci n'est pas remis en question mais ne peut être demandé par le CNFPT que si celui-ci possède les structures afin que les agents puissent se changer. A l'heure actuelle et au regard des évènements, il est hors de question que les agents puissent se rendre de leur lieu d'habitation au lieu de stage en tenue ! Même réflexion en ce qui concerne les repas dispensés dans des restaurants !

La DGCL partage notre analyse et doit reprendre contact avec le CNFPT afin que ces pratiques cessent...

En attendant, le SAFPT vous conseille fortement de vous rendre sur les lieux de vos stages en civil et d'exiger un local afin de vous mettre en tenue. En absence de cet élément, il vous est suggéré de faire remonter l'information et de rester en civil !

11- Comment s'applique la surcote pour les agents ayant des carrières multiples (public/privé) ?

Cette question paraissait futile puisque clairement expliquée dans le Décret. Confirmation est faite que la surcote est prise en compte par la CNRACL après une carrière multiple. Cependant, le SAFPT invite chaque agent à rester vigilant sur son application...

12- Au regard des derniers évènements, le S.A.F.P.T demande, en urgence, une réflexion en ce qui concerne l'armement de tous les agents de Police Municipale.

Au lendemain du communiqué du Ministère de l'Intérieur, les mêmes arguments ont été repris par la DGCL... avec la fameuse « libre administration des Collectivité Territoriales ».

Le SAFPT a pris note, une nouvelle fois, de cet élément brandit en chaque occasion mais a, en contre partie, développé son raisonnement sur la responsabilité des Premier Magistrats qui n'auraient pas assuré la sécurité et l'intégrité de leurs agents en cas d'évènements graves.

Le SAFPT a demandé qu'un rappel de cette garantie soit fait, à travers une circulaire, à chaque Maire !

Sur le sujet des missions « non risquées » effectuées par les Policiers Municipaux, le SAFPT a fait remarquer, au regard des derniers drames, que seule la mission de vidéosurveillance est dépourvue de toute dangerosité !

Le SAFPT remercie madame Agnès REINER et monsieur Jean-Marc LESCURE pour leur accueil et le temps qu'ils ont bien voulu consacrer aus représentants du SAFPT afin de répondre à leurs questions (14h30 – 16h10).