

SAFPT NATIONAL
1041, avenue de
Draguignan
ZI Toulon Est
83130 LA GARDE

La Garde, le 3 mars 2016,

Madame Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale Nationale

à

Madame Annick GIRARDIN
Ministre de la Fonction Publique
80, rue de Lille
75007 PARIS

Objet : Observations du S.A.F.P.T sur les projets en cours.
Lettre en AR n°
Pièces jointes 3.

Madame la Ministre,

En préambule, le Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale tient à vous féliciter quant à votre nomination au poste de Ministre de la Fonction Publique.

Ses représentants profitent de cette occasion pour vous faire parvenir les travaux qu'ils ont réalisés et transmis à votre prédécesseure, madame Marylise LEBRANCHU concernant les sujets d'actualité que sont le Code de déontologie portant sur les droits et obligations des Fonctionnaires ainsi que le projet de réforme de la Fonction Publique.

Les réflexions contenues dans ces deux documents nous semblent pertinentes et sont le fruit d'un travail de terrain au plus près des agents de la Fonction Publique Territoriale. Il est essentiel de souligner ce point qui n'est pas souvent retenu pour mettre en œuvre différentes réformes bien éloignées des réalités quotidiennes des fonctionnaires !

Concernant le Code de déontologie, on peut constater, à la lecture des préoccupations de certains syndicats, que le problème de la remise en question du Juge Administratif lors des Conseils de discipline ne fait pas partie de celles-ci.

Le S.A.F.P.T, par contre, se demande pour sa part, si la globalité de cette éventualité a été bien prise en compte.

En effet, pour l'heure, il faut se poser la bonne question, à savoir, l'utilité du Juge Administratif lors des Conseils de Discipline puisque l'avis issu de cet organe ne s'impose pas à la Collectivité !

C'est ainsi que d'innombrables autorités territoriales passent outre cet avis et imposent, de cette sorte, des recours devant le Tribunal Administratif, des référés suspension d'urgence et des saisines du Conseil de discipline de Recours !

Il est donc évident que, de par le fonctionnement actuel, la présence du Juge Administratif soit remise en question puisqu'elle est synonyme d'une perte de temps.

Ne serait-il pas plus judicieux de conserver ce Magistrat et d'imposer aux autorités territoriales ou autres la **décision** prise en Conseil de discipline. Ce procédé aurait pour effet de désengorger, en amont, certains tribunaux.

Bien entendu, la saisine du Conseil de discipline de Recours resterait la possibilité de contestation pour la partie en désaccord avec la décision prise par la première instance.

Sur le point des 3 jours d'exclusion sans traitement, le S.A.F.P.T serait favorable à ce que cette sanction soit versée dans le deuxième groupe.

En effet, la perte de rémunération qui en résulte est particulièrement importante pour les agents.

A ce jour, de nombreuses collectivités utilisent cette sanction maximale de premier groupe pour des fautes minimales ou infondées. Celles-ci seraient, dans de nombreux cas, annulées ou ramenées à une plus juste proportion devant un Conseil de discipline.

Le S.A.F.P.T constate, d'ailleurs, que seule la FPT possède cette sanction dans le premier groupe et demande l'alignement sur les deux autres Fonctions Publiques et non son contraire !

En ce qui concerne le projet de réforme de la Fonction Publique, le S.A.F.P.T a largement émis ces commentaires dans son courrier du 4 mai 2015.

A ce titre, ses représentants maintiennent leurs réflexions et désirent revenir sur les points essentiels.

Le premier point est la revalorisation du point d'indice.

Cette éventualité semblait être actée par les déclarations de madame LEBRANCHU qui précisait toutefois qu'elle serait infime et que la continuité du gel de ce point d'indice aurait permis six milliards d'euros d'économie au Gouvernement....

Il a seulement été omis que cette continuité de gel du point d'indice occasionnerait une perte de pouvoir d'achats plus que conséquente pour les fonctionnaires !

Il est sans doute temps de mettre fin à cette pratique et de penser sérieusement à faire évoluer les salaires en tenant compte du coût de la vie.

Le second point porte spécifiquement sur la FPT et la fin de la possibilité d'octroyer un échelon au temps minimum.

Cet avantage, propre à la Territoriale, est dû au nombre important d'agents dépendant de la Catégorie C.

Cette mesure permet aux agents placés dans la dite catégorie de pouvoir obtenir un salaire plus conséquent en réduisant leur attente, surtout en début de carrière où l'écart de points est parfois insignifiant.

De plus, où est passée la sacrosainte « libre administration des Collectivités Territoriales » ?

Celle-ci est brandie à chacune des revendications concernant de nombreux points comme l'intégration des primes dans le calcul des retraites, l'armement des Policiers Municipaux et autres...

Qu'en pensera le Conseil Constitutionnel ?

La seule proposition dont se félicite pleinement le S.A.F.P.T est le déroulement de carrière sur un minimum de deux grades.

A l'heure actuelle, bon nombre d'agents commencent et finissent leur carrière en Echelle 3 par le fait que l'examen professionnel constitue pour certains un obstacle et par le fait du peu de place offert par la règle de la promotion interne (une promotion suite à la réussite à l'examen professionnel ouvre la possibilité de deux avancements à l'ancienneté).

C'est donc une avancée non négligeable pour tous ces agents situés au bas de la pyramide.

Néanmoins, de nouveaux critères devront être définis et mis en place afin que le déroulement ainsi prévu s'impose à l'employeur.

Sans remettre en question l'examen professionnel qui permet aux agents une évolution plus rapide, les possibilités par l'ancienneté reliées à cette réussite devront être supprimées et remplacées par de nouvelles conditions s'assurant que tous les agents puissent évoluer sur l'intégralité d'au moins deux grades.

D'autres points, mentionnés plus en détail dans le courrier précité, nous semblent d'une haute importance comme la mise en Echelle 6 du grade d'agent de maîtrise, une réflexion sur le seuil démographique influant sur le dernier échelon des Brigadiers Chefs Principaux et Chefs de Police, la répercussion sur la retraite avec un déroulement de carrière allongé dans le cas d'une suppression de la prise en compte des six derniers mois au profit des dix meilleures années, la mise en adéquation des grades situés en Echelle 5 sur les conditions de la filière technique...

Les représentants du S.A.F.P.T profitent de cet écrit pour vous faire parvenir leur cahier de propositions nationales 2015-2016 et restent à votre disposition si besoin.

En espérant que ce courrier retiendra toute votre attention, Je vous prie de croire, Madame la Ministre, en l'expression de ma haute considération.

Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale Nationale



SAFPT NATIONAL
1041, avenue de
Draguignan
ZI Toulon Est
83130 LA GARDE

La Garde, le 4 mai 2015,

Madame Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale Nationale

à

Madame Marylise LEBRANCHU
Ministre de la Réforme de l'Etat,
de la Décentralisation et de la Fonction Publique
80 Rue de Lille
75007 PARIS

Objet : Observations du S.A.F.P.T sur le projet de réforme de la Fonction Publique.
Recommandé avec AR.

Madame la Ministre,

Bien que n'ayant pas, lors des élections professionnelles du 4 décembre 2014 obtenu de siège au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, et de ce fait, n'ayant pas participé à la réunion du cycle de négociations « parcours professionnel, carrières et rémunérations..... » du 21 avril dernier qui a eu lieu entre vous-même et les organisations syndicales, le S.A.F.P.T. qui représente malgré tout un certain potentiel de voix tient, par l'intermédiaire de ses représentants, à vous faire part de ses réflexions sur le projet de réforme de la Fonction Publique.

Instauration d'une part indemnitaire dans l'indiciaire

La réforme s'apprêterait à intégrer une part du régime indemnitaire dans le traitement de base à hauteur de 4 points pour les C, 6 pour les B et 9 pour les A.

Le S.A.F.P.T remarque que ce système privilégie les hauts revenus au détriment des petits... Il est vrai que le nombre d'agents par catégories influe quelque peu sur ce raisonnement !

Cette démarche ressemble étrangement à ce qui devait être remis à plat lors de la réforme du Supplément Familial. Pour rappel et à partir de deux enfants, le SFT augmente à l'indice majoré 450 (il faut donc être au dernier Echelon de l'Echelle 6 pour les Catégories C, par conséquent, il est à conclure que très peu d'agents de cette Catégorie bénéficient d'une quelconque majoration...) pour finir sa progression à l'indice majoré 717 (5° échelon d'attaché Territorial) ; la différence pouvant atteindre, à cet instant et pour 3 enfants, près de 100 € entre un agent au bas de l'échelle et un agent de Catégorie A. Il aurait d'ailleurs été de bon ton de pouvoir mettre fin à cette injustice et de se servir de cet exemple pour en faire la logique de base de l'intégration d'une part du Régime Indemnitaire !

Pour en revenir à ladite proposition, aucun gain de salaire n'est proposé aux agents puisque la hausse accordée sur les grilles indiciaires est répercutée sur le Régime Indemnitaire. Ainsi et pour faire simple, un agent en Catégorie C, percevant 1500 € de salaire brut mensuellement et 50 € de primes se verrait attribuer, selon la nouvelle formule, 1518,52 € et 31,48 € de primes ! Seuls les montants de cotisation CNRACL seraient modifiés, aussi bien pour l'employeur que pour l'agent !

Autre problème, celui posé par les agents percevant, à l'heure actuelle, un Régime Indemnitaire compris entre 30 et 50 € (ce qui représente un très grand nombre d'agents en Catégorie C). Pour ces agents, le gain créé par la prise en compte d'une partie du Régime Indemnitaire sera donc, en réalité, en deçà de 4 points puisque leur part de cotisation à la retraite additionnelle sera amputée d'environ 18,52 € mensuellement! Ainsi un agent qui cotisait annuellement pour 50 € de prime mensuelle, soit 60 € par an verrait cette cotisation baissée à environ 47,80 € par an.

Sur le sujet du Régime Indemnitaire, le SAFPT a toujours demandé à ce qu'un « socle » obligatoire et inclus dans le calcul des retraites soit mis en place. Il serait essentiel d'y réfléchir et ce, sur d'autres bases que les 4,6 et 9 points prévus... Dans sa logique exprimée pour le SFT, le S.A.F.P.T demande une base de 10 points pour l'ensemble des fonctionnaires quelle que soit la catégorie !

- **Nouvelle amplitude indiciaire et allongement des carrières**

La volonté de favoriser la mobilité s'accompagnerait d'une harmonisation des rémunérations et notamment des règles d'avancement.

Il semble prévu que l'avancement d'échelon au minimum, de mise dans la territoriale en général, sera remis en cause. Une nouvelle fois, il est question de s'attaquer à un « avantage » de la FPT sans mettre fin à certains inconvénients. En effet, certaines primes ou indemnités sont attribuées de manière automatique et obligatoire dans les deux autres versants de la Fonction Publique sans qu'il en soit de même chez les Territoriaux. Pour exemple, le caractère obligatoire de l'indemnité pour travail de nuit (normal ou intensif) en FPH et laissé au bon vouloir de l'Autorité Territoriale en FPT, il en va de même de l'indemnité forfaitaire pour travail de dimanche et jours fériés ! Bien sûr, la cause invoquée sera, comme à chaque demande de ce genre, la libre administration des Collectivités Territoriales... sauf que la possibilité de nommer un agent au temps minimum entre également dans ce contexte !

En ce qui concerne l'amélioration de l'allongement des carrières (35 ans au lieu de 25-26 ans en moyenne), il est important d'avoir une vision globale des effets. Tout d'abord, pour retrouver les 35 ans prévus dans cette réforme, il faudrait construire une carrière sur la base d'une obtention des grades en temps et en heure (la distribution de la GIPA nous montre, chaque année, que cela n'est pas le cas en FPT).

C'est pour cette raison que le SAFPT revendique, dans ses propositions nationales, la nomination obligatoire au grade supérieur de leur cadre d'emplois des agents ayant atteint le dernier échelon de leur grade en restant dans leur catégorie.

Dans le cas où cette condition deviendrait la règle (ce dont le S.A.F.P.T doute fort), les échelons pris au maximum permettraient d'établir le temps qui est défini dans le projet. Par contre, le fait de rajouter des échelons intermédiaires prolongeraient un peu plus la carrière des agents qui pourraient mettre, selon les circonstances, beaucoup plus de 35 ans pour atteindre le grade et l'échelon terminaux !

En prenant en compte que l'âge de recrutement des agents recule, au regard des cursus scolaires et périodes d'inactivité, il est difficile de penser qu'ils puissent accéder à un déroulement de carrière complet... surtout s'ils sont classés en Catégorie active !

Plus préoccupant encore est ce qu'il risque d'advenir au niveau des retraites avec un tel fonctionnement. En effet, à l'heure actuelle, la Fonction Publique est menacée, réforme après réforme, de ne plus voir les six derniers mois pris en compte pour le calcul de la retraite mais des dix meilleures années... Avec un tel allongement, le S.A.F.P.T n'ose imaginer ce qu'il adviendra des pensions de chacun !

Les réformes successives ont déjà fortement affecté les fonctionnaires, rognant leurs avantages sans qu'aucun inconvénient ne soit gommé.

Le S.A.F.P.T rappelle que le taux annuel diminue progressivement depuis quelques années de 2% à 1,744% pour les départs à la retraite de l'année 1973 et au-delà.

A cela, le S.A.F.P.T ajoute la prévision de ne plus prendre en compte la majoration à partir de 3 enfants et ce, à partir de 2020. L'addition est lourde et ne fait qu'empirer au fil des années. La proposition d'allongement de carrière pourrait avoir des conséquences extrêmes sur le montant des pensions des fonctionnaires dans le cas où une énième réforme de l'âge et des conditions de départ à la retraite serait programmée!

- **Revalorisation des grilles salariales**

La dernière modification de ces grilles date de l'accord Durafour de 1990.

Les grilles indiciaires ont été revues, tout de même à plusieurs reprises. La dernière modification étant récente (2014 et 2015 pour les Catégories C auxquelles se sont ajoutées quelques modifications pour les B).

La dite revalorisation annoncée sera-t-elle donc basée sur une profonde refonte de toutes les grilles avec une étude spécifique de chaque grade ou une simple remise à plat des grilles de Catégories A et B ?

Parmi les challenges à relever, celui de l'intérêt et la motivation tout au long de la carrière.

Il serait donc important de s'intéresser au faible écart de points remarqué dans les premiers échelons de certaines Echelles.

Ainsi, pour l'Echelle 3 de rémunération, il faudrait compter 8 ans pour progresser du 1° au 6° échelon et ce, pour un gain de 5 points. Il en est de même pour l'Echelle 4, avec 6 points de gain pour 8 ans de carrière à échelons comparables (du 1° au 6°). Tout ceci partant du principe que les échelons soient pris, comme il semble prévu, au temps maximum.

Autre problématique actuelle, il est à noter que les grades de Catégorie C placés en Echelle Spécifique (Agent de maîtrise Principal) ont un indice terminal d'un point inférieur à celui du premier grade de Catégorie B.

Enfin, il paraît essentiel d'apporter une réflexion sur la logique et l'osmose de certains cadres d'emplois. Ainsi, certains grades comportent un nombre moindre d'échelles de rémunération ou comporte des incohérences flagrantes. La réflexion devra donc porter, également, sur la possibilité de créer (ou de remettre en place) des grades ayant disparu. C'est le cas en Filière Sécurité avec la problématique posée par la création de l'échelon spécial pour les Brigadiers Chefs Principaux soumis au seuil démographique et qui va léser de nombreux agents œuvrant en tant que responsable de service dans des communes de moins de 10000 habitants.

Le retour d'un grade intermédiaire placé en Echelle 6 (Brigadier-Chef) serait judicieux avec, en retour, la mise en place de la grille indiciaire d'Agent de Maîtrise Principal pour le grade de Brigadier-Chef Principal.

Il en va de même pour les grades débutant en Echelle 4 qui nécessitent un diplôme et une réussite au concours (ATSEM –Auxiliaire de puériculture). L'Echelle 3 pourrait tout à fait être remise en place avec le seul diplôme. Un examen professionnel pourrait alors s'établir pour la suite de carrière des agents recrutés en Echelle 3 et ce, sur les bases d'autres filières pour qui ce dispositif existe.

La revalorisation des grilles indiciaires devra également passer, dans un souci d'équité, par la remise à plat des temps de passage au grade supérieur. Pour exemple, l'alignement de toutes les filières concernées sur la filière technique en ce qui concerne le grade situé en Echelle 5.

Enfin, le dernier exemple pour lequel le S.A.F.P.T se bat depuis des années est le placement du grade d'Agent de maîtrise en Echelle 6 en lieu et place de l'Echelle 5 afin d'éviter les vraies-fausse promotions qui sont à constater, chaque année, dans de nombreuses communes. A cet effet, la réponse faite, à la question écrite n° 9555 du 13/11/2012 (14° législature), laissait apparaître « *la conscience du gouvernement afin de corriger cette incohérence* » ... à ce jour, force est de constater qu'il n'en est rien !

La loi Durafour a également permis d'instaurer les Nouvelles Bonifications Indiciaires en Fonction Publique. Celles-ci ont un caractère obligatoire et sont incluses dans le calcul des retraites. Elles constituent, à n'en pas douter, un formidable levier pour faire progresser les pensions des fonctionnaires. Le S.A.F.P.T a émis des propositions tendant à élargir les bénéficiaires de ces NBI par la création de nouvelles reconnaissances (SSIAP).

Malgré les réticences actuelles, le S.A.F.P.T revendique une réflexion sur la généralisation de cette indemnité avec des conditions à remplir moins drastiques et plus générales. Cette généralisation de la NBI serait également une solution d'une autre dimension que les 4, 6 et 9 points prévus actuellement ! Dans le même temps, même si le principe de cumul resterait de mise, il serait assoupli avec une majoration de points pour un agent éligible à plusieurs NBI. C'est d'ailleurs déjà le cas pour les agents occupant des responsabilités spécifiques en zone urbaine sensible (article 2 du Décret N° 2006-780 du 3 juillet 2006).

- **Suppression progressive de l'indemnité exceptionnelle de compensation de CSG**

C'est une autre nouvelle inquiétante qui s'ajoute à la perte du pouvoir d'achat programmé avec certains éléments contenus dans la réforme. Le S.A.F.P.T déplore cette mesure d'autant que les justifications avancées semblent être peu crédibles. En effet, d'un côté il est prétendu que *« Cette prime a aujourd'hui perdu sa vocation de compensation de perte de pouvoir d'achat et elle est devenue inéquitable puisque seuls les fonctionnaires recrutés avant le 1er janvier 1998 peuvent en bénéficier »* puis d'un autre côté il est dit que *« Les agents de catégorie C les moins bien rémunérés, dont le traitement est inférieur à 1.852 euros brut par mois ne seront pas concernés »*. Il est à conclure que la notion d'iniquité dénoncée va donc persister à l'encontre des agents de Catégorie C entrés en Fonction Publique après 1998 et qui sont, par conséquent, les moins payés ...

Les représentants du S.A.F.P.T espèrent avoir retenu toute votre attention sur les points précités.

Ils ne peuvent intervenir sur les autres éléments de la Réforme n'ayant que peu d'informations sur les travaux réalisés ou entrepris. Ils se tiennent toutefois à votre entière disposition afin de compléter leurs analyses au demeurant ou pour recevoir toutes informations complémentaires afin de parfaire ou modifier leurs propositions.

Dans cette attente, je vous prie de croire, Madame la Ministre, en l'expression de ma haute et respectueuse considération.

Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale Nationale



Copies :

Monsieur le Ministre de l'Intérieur

Monsieur le Président du CSFPT

Messieurs les Présidents des groupes parlementaires à l'Assemblée Nationale.

SAFPT NATIONAL
1041, avenue de
Draguignan
ZI Toulon Est
83130 LA GARDE

SAFPT

OBSERVATIONS du SAFPT SUR LE PROJET DE LOI RELATIF A LA DEONTOLOGIE ET AUX DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES

Titre II

Article 20 :

I - Suppression des mots « en position hors cadre » au 1° alinéa de l'article 14 bis de la loi 83-634.

Est-ce une bonne mesure ? Cette possibilité permettrait au fonctionnaire de pouvoir revenir au sein de sa fonction publique d'origine en cas d'échec, de convenance personnelle ou de désaccord avec son employeur d'accueil !

II - 11° alinéa et suivants : un congé avec traitement pour accomplir des périodes de service, de réserve ou d'instruction. Cela veut-il dire que, ces congés seront accordés en sus des congés annuels (puisqu'ils sont rémunérés) aux demandeurs ?

Dans l'affirmative, les agents n'étant pas concernés par cette mesure risquent de ressentir cette mesure comme une injustice. Ils devront, pendant les périodes d'absence de leurs collègues, assurer leurs tâches. De plus, les bénéficiaires seront rémunérés sur les deux tableaux... Sachant que les rémunérations de telles périodes ne sont pas soumises à imposition !

Chapitre II

Article 25

IV – Après les mots « pourrait être victime » ne serait-il pas judicieux d'ajouter « dans le cadre de son activité professionnelle ou en dehors de celle-ci, à condition que les agissements sus énumérés soient en relation avec les fonctions exercées, sans qu'une faute personnelle... » ?

Une telle précision semble indispensable afin qu'aucune interprétation ne puisse être faite par les différentes parties.

Article 26

II – Suppression des mots « ou d'office ; dans ce dernier cas, la commission administrative paritaire est obligatoirement consultée ». Cette suppression revient à dire que le rôle de la C.A.P (carrière de l'agent) est tronqué. L'avis de cette instance, même s'il n'est que consultatif, sera éludé alors qu'il s'agit tout de même d'une mesure imposée par l'autorité !

Chapitre III

Article 27

Il paraît incroyable que l'administration puisse disposer d'un délai de trois ans, alors qu'elle a connaissance de faits répréhensibles pour engager des procédures disciplinaires. Une épée de Damoclès et une certaine pression pouvant, de ce fait, être mise en place sur le fautif.

Ce délai devrait être moindre (3 à 6 mois maximum). Le délai de trois ans ne devant être qu'une exception et assujettie à l'attente d'une décision ou d'un jugement provenant d'une autre administration (pénale, civile...).

Article 28

III – Le sursis n'est pas accordé, de par la règle édictée aux agents dont la sanction est fixée à un mois d'exclusion temporaire de fonction.

Il serait judicieux de pouvoir assouplir cette règle et d'accorder, pour ce cas précis, un sursis ne pouvant excéder la moitié de la sanction prescrite soit 15 jours d'exclusion ferme et 15 jours d'exclusion avec sursis.

De plus, cette mesure permettrait de compléter la palette de possibilités de sanctions puisqu'il existe un vide entre l'exclusion temporaire de 15 jours (2° groupe) et l'exclusion temporaire d'un mois à deux ans (3° groupe).

Les deux nouvelles sanctions (toujours article 28), à savoir la radiation du tableau d'avancement et la radiation de la liste d'aptitude semblent plus délicates à mettre en oeuvre. En effet, il paraît difficile de pouvoir mettre en place une demande de sanction de ce genre auprès du Conseil de discipline alors que ce conseil a lieu dans le laps de temps qui sépare la publication du tableau d'avancement et la réunion de la C.A.P dans le 1° cas. Pour le 2° cas, même problématique de temps entre la promulgation de la liste d'aptitude et la nomination.

Par ailleurs, pour la fin annoncée des fonctionnaires « auto entrepreneur », sans entrer dans le débat d'une bonne ou une mauvaise chose, il semble essentiel de se questionner sur la mesure prise à l'époque. Il s'agissait de reconnaître indirectement les faiblesses de rémunérations de la Fonction Publique et d'offrir la possibilité à des fonctionnaires d'améliorer leur quotidien. Force est de constater que le pouvoir d'achats des fonctionnaires s'étiole d'année en année (- 0,8 % en euro constant pour les fonctionnaires de la FPT en 2011). La fin de cette mesure devrait être assortie d'une prise de conscience et d'un effort conséquent quant au point d'indice.

Enfin et puisqu'il s'agit des Lois relatives aux droits et obligations des fonctionnaires, pourquoi ne pas en profiter pour mettre à jour le report des congés.

Certes, ces articles ne font pas partie des lois modifiées mais de trois décrets propres aux trois fonctions publiques. Il s'agit du Décret n° 84-972 article 5 pour la FPE, du n° 2002-8 article 4 pour la FPH et du n° 85-1250 article 5 pour la FPT. Malgré la jurisprudence et l'article 7 de la directive européenne 2003/88/CE, ces articles n'ont toujours pas été modifiés, seules trois circulaires pour chaque fonction publique ont été édictées (FPE : BCFR1104906C, FPH : DGOS/RH3/DGCS/4B/2013/121 et FPT : NOR COTB1117639C).

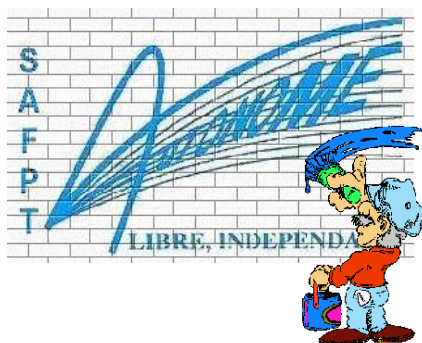
Les articles précités demeurent donc en contradiction avec les règles établies. L'article 21 de la Loi 83-634 permettrait de poser des alinéas supplémentaires pour chaque fonction publique et pour chaque cas (congés annuels, maternité...) rétablissant la norme en vigueur.



Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale

Cahier Propositions Nationales 2015 - 2016

Cahier de Propositions Nationales élaboré par la
Commission de travail « Statuts/Carrières » lors de
l'Assemblée Générale des 18 et 19 Juin 2015
à VICHY (Allier)



**Siège National : 1041, Avenue de Draguignan
ZI Toulon Est 83130 La Garde
Adresse postale : BP 368 - TOULON CEDEX 9**

Site Internet : WWW.SAFPT.ORG

Tél : 06 12 26 21 06

E.mail : sgn@safpt.org

PREAMBULE :

Nul n'est censé ignorer la loi.

En conséquence le SAFPT demande de rappeler aux autorités territoriales qu'elles ont l'obligation d'appliquer les textes réglementaires

Propositions Générales

1. Attribution d'un permanent national à toutes organisations syndicales ayant obtenu une colonne à leur nom au niveau national lors des élections professionnelles
2. Suppression des groupes hiérarchiques lors des élections professionnelles
3. Suppression des seuils démographiques afin de reconnaître les qualifications et compétences des personnels de catégorie A et ce, quelle que soit l'importance de la collectivité.
4. Opposition à toute privatisation ou délégation à une association (loi 1901) des services entraînant suppression d'emplois.
5. Avancement d'échelon à durée minimum de droit, sauf cas exceptionnel.
6. Suppression de l'article 88 de la loi du 26/01/1984 modifiée, interdisant aux fonctionnaires territoriaux de percevoir des avantages supérieurs à ceux de la FPE.
7. Respect strict de la loi modifiant l'article 3 de la loi 84.53. du 26/01/1984 modifiée. Titularisation des contractuels occupant des emplois statutaires (continus ou cumulés) depuis plus d'un an.
8. Titularisation de tous les non titulaires encore en fonction, occupant des emplois permanents de droit public et non la transformation en CDI signant la mort du statut
9. Raccourcissement des délais des procédures juridiques, en mettant à la disposition des instances concernées les moyens nécessaires (TA/CE).
10. Application des décisions prises pour la F.P.E. et la FPH en termes identiques et à la même date pour la F.P.T
11. Prise en compte de la durée des prolongations de stages pour l'avancement d'échelon
12. Obligation aux collectivités territoriales de participer aux cotisations de mutuelle (santé et prévoyance)
13. Evolution de carrière : nomination obligatoire au grade supérieur de leur cadre d'emplois des agents ayant atteint le dernier échelon de leur grade en restant dans leur catégorie.
14. Validité permanente de l'inscription sur liste d'aptitude jusqu'à nomination suite à la réussite à un concours ou à un examen professionnel.
15. Création d'options aux concours liées aux nouvelles compétences déléguées aux collectivités
16. Obligation aux Autorités Territoriales d'appliquer les avis donnés en CAP, CT, CHSCT et commission de réforme
17. Mise en application de la proposition de loi n° 27 18 /2000 (François Rochebloine) tendant à permettre, à titre exceptionnel, l'avancement d'un à deux échelons sans condition d'avancement dans la F.P.T.
18. Prise en compte de la spécificité et des responsabilités qui incombent aux agents faisant fonction d'agent de sécurité incendie (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance aux Personnes : SSIAP), quelles que soient les filières, par :
 - La mise en place d'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 (ERP).
 - L'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).
 - L'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.

19. Mettre en adéquation les conditions d'avancement au grade de l'échelle 5 des filières administrative, animation, culturelle, sportive et médico-sociale avec les conditions retenues pour le grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe (Filière Technique).
20. Harmonisation, en cas de transfert des personnels, au plus favorable de l'ensemble des acquis sociaux obtenus dans les collectivités d'origine avec application aux nouveaux agents recrutés, et ce, dans le cadre de l'acte III de la décentralisation.
21. Révision du décret n° 85-129 du 20/11/1985 concernant la souveraineté du jury par rapport aux seuils d'admission de l'examen professionnel afin que la note règlementairement fixée à 10 vaille pour l'admission à cet examen.

Traitement et Indemnités

1. Révision du mode d'attribution de l'Indemnité de résidence afin que tous les agents de la FPT puissent en bénéficier avec intégration de celle-ci dans le traitement de base.
2. Réajustement et uniformisation du supplément familial quels que soient le nombre d'enfants et l'indice de rémunération de l'agent.
Réévaluation de manière significative du supplément familial pour un enfant.
3. Rendre obligatoire l'octroi de l'Indemnité horaire pour travail de dimanche et jours fériés.
4. Rendre obligatoire l'Indemnité de travail de nuit et sa majoration.
5. Instauration d'un socle substantiel et obligatoire de régime indemnitaire dans toutes les collectivités territoriales, quelles que soient leur importance, pour l'ensemble des fonctionnaires.
6. Maintien du régime indemnitaire, en cas de maladie, d'hospitalisation, accident de service et maladie professionnelle.
7. Revalorisation automatique de la valeur du point en fonction de l'inflation.
8. Application pour la récupération des heures supplémentaires, des mêmes majorations que celles retenues pour le calcul des indemnités horaires payées.

Formation et recrutement

1. Renforcement des crédits affectés à la formation.
2. Prise en charge par le CNFPT des formations diplômantes actuelles et à venir.

Filière administrative

1. Attribution d'une NBI pour tous les grades de la filière administrative pour les emplois ayant une spécificité particulière (technicité et responsabilité)

Filière animation

1. Reconnaissance et développement plus accrus de la filière, et des missions.
2. Attribution d'une NBI pour tous les grades de la filière animation pour les emplois ayant une spécificité particulière (technicité et responsabilité), y compris pour les agents de catégorie C travaillant en Accueil Collectif de Mineurs (ACM) et en période périscolaire.
3. Création d'un cadre d'emplois de Conseiller d'Animation de catégorie A

Filière technique

1. Placer le grade des agents de maîtrise en échelle 6.
2. Mise en adéquation de l'examen professionnel d'Adjoint technique de 1^{ère} classe avec leurs missions en minimisant le coefficient de connaissances générales par rapport à l'épreuve technique
3. Diversifier les options aux épreuves de l'examen professionnel d'Adjoint Technique 1^{ère} classe correspondant aux divers métiers existants de la filière technique.

Filière sanitaire et sociale

1. Reconnaissance des facteurs de pénibilité pour les cadres d'emplois des ATSEM, des agents sociaux et des auxiliaires de puériculture.
2. Mise en place d'une charte nationale concernant les missions des ATSEM, dans le respect de leur statut particulier.
3. Création des grades de moniteur éducateur socio-éducatifs principal et en chef.
4. Equivalence des diplômes dans les fonctions publiques dans le cadre d'une mobilité.
5. Attribution d'une NBI pour tous les grades de la filière sanitaire et sociale pour les emplois ayant une spécificité particulière (technicité, pénibilité et responsabilité).
6. Indemnisation des frais de déplacements des agents sociaux chargés du maintien à domicile à hauteur des frais réels.
7. Reconnaissance du diplôme d'Etat des assistantes sociales et des éducateurs spécialisés au niveau licence imposant un classement en catégorie A.
8. Reconnaissance du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale

Filière sportive

1. Redéfinition des missions du cadre d'emplois des O.T.A.P.S. avec reconnaissance de leurs compétences et de leurs diplômes en matière d'enseignement et d'animation.
2. Reconnaissance de la notion d'enseignants du cadre d'emplois des E.T.A.P.S. et O.T.A.P.S. Instauration d'un temps de service pour les enseignants par comparaison avec la filière culturelle (enseignants de musique)
3. Classement en catégorie active des personnels de catégorie B et C intervenant en milieu aquatique.

Filière culturelle

1. élargissement de l'assiette d'attribution de la NBI par rapport à la spécificité des emplois liés au patrimoine et à la culture
2. Amélioration du régime indemnitaire de la filière culturelle notamment sur les premiers grades

Filière Sécurité

- 1** Mise en adéquation du concours externe d'accès au 1^o grade du Cadre d'emplois de la filière Sécurité actuelle avec celui de la Police d'Etat (Niveau IV - Catégorie B).
- 2** Fusionnement des grades actuels de Catégorie B et A afin de former 3 grades en Catégorie A. Le concours d'accès externe de cette catégorie restant celui en vigueur (diplôme de niveau II).
- 3** De ce fait, refonte des grilles indiciaires des nouvelles Catégories A et B avec repositionnement des agents de la filière Sécurité selon les grades ainsi définis.
- 4** Maintien de la Catégorie C avec des Echelles allant de 3 à 6 pour les ASVP avec des règles identiques aux autres filières.
- 5** Mise en place, pour les ASVP, d'un examen professionnel (ou d'un concours interne), avec tests psychotechniques afin de passer gardien de police municipale.
- 6** Indemnité spéciale de fonction respectivement fixée à 14%, 20% et 26% selon les catégories C, B et A. Cette prime devant être uniforme, obligatoire et non liée à la manière de servir.
- 7** Intégration de cette prime de fonction dans le traitement de base avec prise en compte dans le calcul du régime de retraite CNRACL (comme pour la filière Sapeurs Pompiers professionnels). Les autres primes étant prises en compte dans le calcul du régime de retraite additionnelle.
- 8** Bonification d'un cinquième du temps de service effectivement accompli en tant que fonctionnaire appartenant à la filière Sécurité dans la limite de cinq années (comme pour la filière des Sapeurs Pompiers professionnels).
- 9** Possibilité de bénéficier d'un aménagement de poste pour difficulté opérationnelle identique à la filière Sapeurs-pompiers professionnels.
- 10** Armement obligatoire de catégorie B pour toutes les polices municipales.
- 11** Convention de coordination obligatoire avec les forces de sécurité de l'Etat pour toutes les Polices municipales, même celles inférieures à cinq agents.
- 12** Création de NBI pour certaines spécialités et encadrement : (VTT, Motocycliste, encadrement...).
- 13** Création d'une « école pilote » de police municipale composée exclusivement d'un encadrement de policiers municipaux.
- 14** Aménagement temporaire du poste de travail durant la grossesse, en adéquation avec la police d'état,
- 15** Fusion du cadre d'emplois des gardes champêtres avec celui des policiers municipaux.
- 16** Obligation pour les agents en cas de détachement, de se soumettre aux mêmes tests que les candidats au concours police municipale.
- 17** Mise en place d'une législation réglementant les brigades cynophiles.
- 18** Réintégration en Catégorie active des personnels qui avaient été nommés dans le grade de Chef de Police avant quinze années en Catégorie C (emplois classés en Catégorie active) et qui sont restés dans ce grade.
Demande similaire pour les Chefs de service ayant été nommés après plus de quinze ans en Catégorie C (emplois classés en Catégorie active).

Retraites / Pensions

1. Maintien du calcul de la pension sur la base de l'échelon effectivement détenu depuis 6 mois lors de l'admission à la retraite.
2. Maintien du système de retraite par répartition.
3. Assainissement de la situation financière de notre caisse par l'arrêt du prélèvement obligatoire (surcompensation) qui permet de financer d'autres régimes de retraites déficitaires.
4. Maintien du pouvoir d'achat des retraités actuels par rapport à la revalorisation annuelle des pensions de retraite sur la base de l'inflation. (Il est en effet hors de question de baisser les pensions des retraités pour combler les déficits).
5. Maintien du pouvoir d'achat des futurs retraités par rapport aux revalorisations salariales et par rapport à l'inflation. (Là aussi, il n'est pas question que les futurs retraités voient leurs pensions moindres que celles de leurs collègues retraités actuels pour combler les déficits)
6. Raisonner en années de cotisation (au lieu d'âge et cotisation) avec un choix de départ en retraite dès que tous les trimestres ont été cotisés.
7. Révision des règles fixées par le décret n° 2012-847 du 02/07/2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension vieillesse avec la prise en compte de la totalité des trimestres cotisés pendant certaines périodes (chômage, maladie, accident du travail, service militaire).
8. Prendre en compte la pénibilité propre à certaines carrières professionnelles, en mettant en place des définitions collectives et non individuelles et médicalisées qui entraîneraient une remise en cause du principe de service actif.
9. Réinstaurer le départ à la retraite, sous réserve d'avoir accompli 15 années de service, quel que soit leur âge, aux parents (mère ou père) de 3 enfants vivants ou décédés par fait de guerre ainsi qu'aux parents (mère ou père) d'un enfant vivant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, selon les critères actuels en vigueur.
10. Augmentation du taux de réversion à 65% minimum.
11. Inclure en totalité le régime indemnitaire ainsi que les astreintes et les heures supplémentaires payées dans le calcul du montant de la retraite.
12. Maintien de la majoration à partir de 3 enfants

**SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan
ZI Toulon Est 83130 La Garde**

SITE INTERNET : WWW.SAFPT.ORG

