

# L'Autonome des Territoriaux

Edition du S.A.F.P.T. N° 74



Photo de couverture : L'Hôtel de Ville de Rambouillet ( 78120 - Yvelines )



**Disponibles, nous sommes en permanence à votre écoute**  
**Nous défendons votre grade, votre fonction**  
**Nous vous informons sur vos droits et vos obligations**  
**Nous revendiquons pour de nouveaux acquis sociaux**

## SOMMAIRE :

**Page 2 : Editorial du SGN**

**Page 3 : Cahier Propositions Nationales 2015 - 2016**

**Page 6 : Observations du S.A.F.P.T sur le projet de réforme de la Fonction Publique transmises à Mme Marylise LEBRANCHU.**

**Page 8 : Vie des sections, Fiches disponibles sur notre Site Internet, Bulletin d'adhésion**

**SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

Rédaction : Yolande RESTOIN, Thierry CAMILIERI, Bruno CHAMPION

[www.safpt.org](http://www.safpt.org)

[l.autonome@safpt.org](mailto:l.autonome@safpt.org)

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

Chers(es) Collègues,

Nous voilà déjà presque à fin août et pour nombre d'entre vous, ce sera la reprise des activités syndicales laissées en sommeil durant ces vacances.

Pour notre part, après notre Assemblée Générale Nationale qui a eu lieu en juin dernier à VICHY (Allier), nous avons également pris quelques jours de repos bien mérité car la fin d'année 2014 avec les élections de décembre dont les résultats ont été plus que satisfaisants et ce début d'année 2015 ont été très denses.

A propos de notre AG, je tiens, au nom de l'ensemble des membres du Bureau National, à remercier les organisateurs de celle-ci (l'Union Départementale en la personne de son Secrétaire Général, Frédéric JUILLET et de son Trésorier, Antonio MORALES, et l'ensemble des responsables de la Section de VICHY dont DENIS JEANIN) pour leur accueil chaleureux et le site choisi, critères qui ont contribué à ce que tous les participants puissent travailler dans de très bonnes conditions.

Au cours de ces travaux, le cahier de propositions nationales a été réactualisé (voir pages suivantes).

D'autres thèmes ont été abordés comme :

Les échanges avec les Ministères - Les Retraites - Le CHSCT

Par ailleurs, nous remercions également François PORTZER, Secrétaire Général de la FGAF qui nous avait fait l'honneur d'être des nôtres. Il a pu ainsi juger du travail accompli par le SAFPT et surtout de l'implication de ses représentants et ce, quelle que soit le niveau de la structure.

Nous avons ensuite avec François PORTZER, également Président de l'Institut de formations syndicales (ISF-FGAF), abordé le point sur les formations. Celui-ci s'est engagé à nous transmettre au plus vite le calendrier de celles-ci.

C'est chose faite.

Voici ce qui est proposé dans le cadre des formations inter fonctions publiques :

→ Instances de représentation et préparation de ces instances

Paris : 5 novembre 2015 - Nice : 1<sup>er</sup> décembre 2015

→ Prise de parole

Toulon : 12 janvier 2016 - Paris : 11 février 2016

→ Risques psycho-sociaux

Paris : 25 mars 2016 - Toulon : 12 mai 2016

Les responsables syndicaux intéressés sont priés de se faire connaître auprès du Secrétariat national SAFPT au plus tôt.

A toutes et tous je souhaite une bonne rentrée,

Très cordialement,

*Yolande RESTOUIN*  
*Secrétaire Générale Nationale*



# 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)

### 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<sup>ème</sup> 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 réglementairement fixée à 10 vaille pour l'admission à cet examen.

### 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.

## 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.

## 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<sup>ère</sup> 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<sup>ère</sup> 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
- 3.

## Filière Sécurité

- 1 Mise en adéquation du concours externe d'accès au 1<sup>er</sup> 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 réglemant 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](http://WWW.SAFPT.ORG)**

*Affilié à la Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires (FGAF)*

**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 Indemnitaires !

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 Indemnitaires. 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 Indemnitaires 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 Indemnitaires 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 Indemnitaires, 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.

Copies :

Monsieur le Ministre de l'Intérieur  
Monsieur le Président du CSFPT  
Messieurs les Présidents des groupes parlementaires à l'Assemblée Nationale.

Yolande RESTOUIN  
Secrétaire Générale Nationale



## Vie des sections

### CREATION DE SECTION

**Département 78 :** SAFPT - Section de Rambouillet créée le

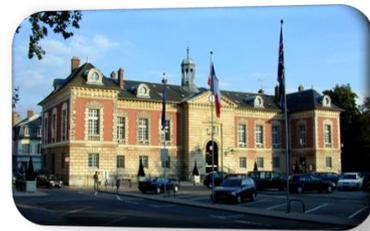
Secrétaire Général : M. Emmanuel MANDEVILLE

Secrétaires Généraux Adjointes : M. Eric FONTE et M. Patrick PARFAIT

Trésorier : M. Jean JACQUET

Trésoriers Adjointes : M. Nicolas VUE et M. Gilles DAIGRE

Conseillers Techniques : M. Jean Michel JEOFFRION et M. Lionel JEOFFRION



**Fiches disponibles sur notre Site Internet : [WWW.SAFPT.ORG](http://WWW.SAFPT.ORG)**

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Habillage, pause, trajets : comment calculer son temps de travail</li> <li>➤ Médecin à l'étranger Contrôle</li> <li>➤ L'indemnité de mobilité les textes sont parus</li> <li>➤ Logements de fonction Attention !!!</li> <li>➤ Un agent peut-il contester le compte rendu de son entretien professionnel directement devant la juridiction administrative ?</li> <li>➤ Préparer un concours quelle démarche entreprendre</li> <li>➤ Entreprendre une VAE et Livret individuel de formation</li> <li>➤ Dossier Retraite</li> <li>➤ Tableaux CDD, recrutement des agents non titulaires</li> <li>➤ Imputabilité au service - Malaise</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Peut-on casser la croûte sur le lieu de travail ?</li> <li>➤ Déplacements et changements de résidence pendant un CLM et CLD + Jugements</li> <li>➤ Les fonctionnaires bénéficieront bientôt d'avancées importantes en termes de rémunérations et de déroulement de carrière.</li> <li>➤ Primes et indemnité de quoi parle-t-on ?</li> <li>➤ Frais de scolarisation</li> <li>➤ Santé dans la Fonction Publique Territoriale</li> <li>➤ Regard sur les absences pour raison de santé</li> <li>➤ Fiche Info Santé, hygiène, sécurité et conditions de travail dans la FPT</li> <li>➤ Loi Macron le Sénat établit trois jours de carence</li> </ul> |
|---|--|

**Les derniers articles et journaux sont à la disposition des adhérents sur notre Espace sections, pour cela, s'adresser à votre Section Locale ou Départementale SAFPT.**



8

### BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e), nom et prénom.....

Adresse.....

Grade.....

Collectivité.....

**Demande mon adhésion au  
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (S.A.F.P.T)**

1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est 83130 La Garde - Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cédex 9

à compter du.....

**Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale et les timbres correspondants aux mensualités payées ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.**

Date ..... Signature .....

