



LIBRE, INDEPENDANT

Le mouvement AUTONOME de plus en plus attractif !

Outre le nombre grandissant d'adhésions tant structurées qu'isolées, des nouvelles sections S.A.F.P.T. se créent régulièrement.

Le 22 mai 2007, les agents territoriaux de la ville de CANNES (06) ont créé leur section S.A.F.P.T.

Secrétaire général	Patrice GAUBERT
Secrétaire adjoint	Jennifer MOLINES
Trésorier	Olivier SEVA
Trésorier adjoint	Thierry CAILLAUD

Les agents territoriaux du VIGAN (30) réunis en Assemblée générale le 5 juin 2007, ont créé leur section S.A.F.P.T.

Secrétaire général	Marie-Pierre NONY
Secrétaire adjoint	Claire FUSTER
Trésorier	Violette PASSET
Trésorier adjoint	Claudine SOUSTELLE
Membres du Bureau	Françoise VOLPILIERE Joëlle BARRAL

Les agents territoriaux de la Maison de retraite « Résidence de l'Allagnon » (Etablissement public) de NEUSSARGUES (15), ont en date du 21 septembre 2007 créé leur section S.A.F.P.T.

Secrétaire général	Marie-Lyne ROUSSET
Secrétaire adjoint	Sandrine BARRIERE
Trésorier	Isabelle CHARBONNEL
Trésorier adjoint	Colette JOUVE –LANTEUR
Membres du Bureau	Evelyne GRANIER Anne-Marie PORTAL Marie-Claire QUEILLE Bernadette MAURANNE Valérie BADUEL Stéphane MENINI

WWW.SAFPT.ORG

S
A
F
P
T

Conférences sur la Fonction publique

Le S.A.F.P.T. émet ses doutes et ses craintes sur les propositions et les solutions que tentera d'apporter une loi sur l'amélioration de la Fonction publique.

Les organisations syndicales participant aux travaux de ces commissions seront-elles vraiment entendues ? La réalité du terrain reste très différente de ce que peuvent définir une loi et ses décrets.

Nous pouvons, pour illustrer nos craintes, faire référence aux textes supprimant les quotas, qui dès la première année de leur application par l'instauration des ratios laissés à l'appréciation de l'autorité territoriale, génèrent des difficultés d'application dans nombre de collectivités et de centres de gestion.

En matière d'évolution du pouvoir d'achat, notre inquiétude porte sur la volonté du gouvernement à remettre en cause la valeur du point d'indice. Quelle autre solution équitable pourrait être apportée, quand on sait que toutes les autres composantes du salaire ne s'appliquent pas à l'ensemble des agents ?

L'avancement automatique d'échelon et l'obligation de maintenir l'implication et la motivation des agents en fin de carrière, ne devra en aucun cas déboucher sur un allongement des temps mini et maxi sous prétexte de garder les fonctionnaires motivés. Par contre, pourquoi ne pas imaginer d'autres perspectives d'évolution de carrière

en se basant sur le dossier individuel de l'agent, ses responsabilités et son parcours professionnel, en faisant jouer à fond la reconnaissance de son expérience professionnelle pour le dispenser de certaines épreuves de concours et d'examens professionnels, qui devraient de toute manière être mieux adaptés aux missions. Certains agents ont très largement démontré, durant de nombreuses années, leur valeur professionnelle et ont fini par s'essouffler devant le manque de reconnaissance de leur autorité.

À ce problème il faut rajouter celui de la parution de textes favorisant l'intégration dans la Fonction publique territoriale de nouveaux agents, plaçant ces derniers, au regard de leurs antécédents professionnels, à des niveaux quasi identiques à ceux déjà en fonction depuis des années.

Il est temps de reconnaître que les primes ne masquent plus, depuis longtemps, la faiblesse des rémunérations actuelles. Faut-il rappeler que de surcroît, le régime indemnitaire n'est pas obligatoire et que lorsqu'il est attribué, c'est souvent non pas au mérite, mais de façon arbitraire. Par ailleurs, de nombreuses collectivités n'en accordent que très peu ou pas du tout, d'où une immense disparité dans la FPT.

Un régime indemnitaire minimum doit devenir une obligation, qui doit bénéficier à l'ensemble des agents, à travail similaire, et quelle que soit l'importance de la collectivité.

Autre sujet évoqué au sein des conférences, celui des instances paritaires qui sont devenues dans certaines collectivités des lieux où tout dialogue est impossible, l'autorité s'abritant derrière la notion d'avis consultatif et non décisionnel. En fait, cette saisine ne sert actuellement qu'à répondre à une obligation réglementaire, et donne lieu à une communication succincte aux assemblées délibérantes qui s'entendent simplement dire que l'instance paritaire a émis un avis favorable sans aucune autre forme d'information.

Les instances paritaires doivent reprendre un rôle primordial, tant dans le déroulement de la carrière des agents que dans le fonctionnement général de la collectivité et dans les conditions de travail des agents. L'avis des représentants du personnel ainsi que celui de la médecine du travail doit avoir un poids plus contraignant. L'ensemble des acteurs de ces instances doit disposer obligatoirement d'un pouvoir de décision, afin de mieux les responsabiliser. ●