

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

La Garde, le 13 novembre 2024

Monsieur Guillaume KASBARIAN
Ministre de la Fonction publique,
de la Simplification et de la Transformation
de l'action publique
139 Rue de Bercy
75572 PARIS

Objet : Présentation, réflexions et propositions du SAFPT
Recommandé avec AR N° 1A 191 533 6080 0

Monsieur le Ministre,

Nous nous permettons de vous adresser ce courrier afin de vous présenter notre organisation syndicale, le SAFPT (Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale).

Comme son nom l'indique, nous ne nous occupons que de la Fonction Publique Territoriale, de laquelle nous sommes tous issus. Le travail de terrain au sein des collectivités est notre quotidien et de ce fait, nous défendons ce que nous connaissons parfaitement, les statuts particuliers des filières de la FPT.

Notre philosophie, « Autonomie, Indépendance et Liberté », nous permet de défendre nos collègues territoriaux auprès des Autorités Territoriales, quelle que soit leur appartenance politique.

Le SAFPT ne fait pas de politique, nous ne faisons que du syndicalisme et c'est ce qui fait notre force et notre renommée.

Depuis notre création en 1995, nous avons participé à toutes les élections professionnelles avec une colonne à notre nom propre. Nous sommes donc, nationalement, connus et reconnus. Notre légitimité n'est plus à prouver.

Après cette présentation succincte, nous aimerions vous entretenir de nos remarques et revendications liées aux différentes filières de la FPT.

Avant la dissolution de l'Assemblée nationale, nous avons préparé un courrier adressé à votre prédécesseur, Monsieur Stanislas GUERINI. Malheureusement, nous n'avons pu l'envoyer, pris de court par les différents évènements qui s'en sont suivis.

Ce courrier concernait les points suivants :

→ Réforme de la Fonction Publique avec :

Possibilité de licenciement, fin de l'emploi à vie, distinction entre titulaires et contractuels, décloisonnement des administrations et recrutements par métiers plutôt que par classement, voire disparition des catégories A, B et C.

Cette réforme, pour nous, était lourde et très inquiétante.

Nous avons fait le point, pour la Fonction Publique Territoriale, sur la réalité de certaines propositions faites par Monsieur GUERINI et qui étaient : La prime au mérite, le licenciement, le temps de travail non respecté et la semaine de 4 jours.

Ci-après, les remarques que nous souhaitons lui faire concernant ses 4 propositions.

- **La prime au mérite :**

La rémunération des fonctionnaires territoriaux aujourd'hui, c'est un traitement de base lié aux points d'indices + un régime indemnitaire + éventuellement des NBI, traitement de base bloqué par le point d'indice dans la territoriale.

Les NBI sont données en fonction des missions dans la majeure partie des cas.

Le Régime indemnitaire est lui donné en fonction de la collectivité, des missions, des grades et du clientélisme. Ce régime indemnitaire est composé de l'IFSE (anciennement prime de fonction et de résultat) et éventuellement d'un CIA qui n'est ni plus ni moins que la prime de résultat tel que l'entendait Monsieur GUERINI, si ce n'est qu'elle est facultative, et est donnée plus par favoritisme que pour récompenser un résultat dans la majeure partie des cas. La prime au mérite dont il nous parlait, n'était rien de plus qu'un nouveau gadget qui augmenterait le clientélisme dans la fonction publique.

- **Le Licenciement :**

Là encore le licenciement existe dans la fonction publique et cela s'appelle la révocation. Il s'agit ici d'une sanction disciplinaire de 4^{ème} groupe qui est encadrée par un conseil de discipline, ce qui permet d'éviter de sanctionner des agents arbitrairement pour un délit de faciès. Là encore Monsieur GUERINI n'apportait aucune nouveauté hormis la possibilité de potentielles dérives.

- **Le temps de travail :**

Depuis la loi des 1607h, seuls quelques métiers ne respectent pas ce fameux temps minimum, et généralement à cause de problème de fonctionnalité et le plus souvent dans la fonction publique d'état. Donc encore une annonce qui n'avait aucune valeur pour nous, territoriaux.

- **La semaine de travail de 4 jours :**

La semaine de travail de 4 jours existe déjà dans certaines grandes collectivités territoriales (départements/régions, ...) mais est très disparate d'une collectivité à une autre.

De plus dans les petites collectivités, cela reviendrait à fermer un service public lorsque les agents sont seuls ou en sous effectifs.

Là encore nous avons une proposition qui, soit, existait et existe toujours, soit ne pouvait et ne peut toujours pas être applicable à tous, ce qui la rendait non égalitaire et allait à l'encontre même d'un des principes de la constitution.

Aujourd'hui, nos remarques ci-dessus sont, bien évidemment, toujours d'actualité et nous espérons qu'elles auront de votre part une attention particulière.

Nous souhaitons également vous soumettre d'autres propositions sur les points suivants :

- **Le Télétravail :**

Depuis le 13 juillet 2021, l'état et les principaux syndicats ont voté un protocole d'accord sur la mise en place du télétravail dans la fonction publique, ce texte n'est toujours pas mis en application dans la fonction publique territoriale, ou n'est mis en place que partiellement.

→Il serait bon de légiférer sur ce texte et de prendre un décret d'application qui permettrait à l'ensemble des métiers pouvant faire du télétravail d'y avoir accès, dans des conditions réellement applicables à tous et non pas à la tête du client comme c'est le cas aujourd'hui.

- **La rémunération :**

Aujourd'hui le principal problème de la rémunération réside dans le décalage existant entre les salaires des fonctionnaires au niveau de la territoriale qui stagnent et le coût de la vie qui ne cesse d'augmenter.

→Il faudrait revaloriser le point d'indice, nécessaire et plus "égalitaire", plutôt que de rajouter des multitudes de primes qui ne seront pas pérennes pour les agents, sachant qu'en dix ans de gel du point d'indice, certains agents publics ont perdu plus de 20% de pouvoir d'achat...

→Il faudrait revoir la durée de passage d'un échelon à un autre en réduisant celle-ci puisque la suppression du mini et de l'intermédiaire pour le passage d'échelon a fait que les agents progressent moins vite dans les grilles indiciaires, d'où, là aussi, une perte de pouvoir d'achat.

→Il faudrait refondre les grilles indiciaires

→Il faudrait inclure les primes dans le calcul de retraite des agents, et pas seulement pour la RAFFP.

→Il faudrait maintenir le salaire complet des personnes en longue maladie ou maladie grave, et ce, durant la totalité de leur convalescence au même titre qu'un accident de service. Nous sommes bien sûr conscients que cela ne pourra se faire que si la loi sur la sécurité sociale est modifiée. Cela permettrait que les agents en accident de service ou en longue maladie ou maladie grave seraient traités de la même façon.

→Du fait du transfert de compétences donné aux collectivités territoriales, il serait équitable d'appliquer les mêmes règles concernant les primes octroyées aux agents des trois fonctions publiques.

- **Le principe de la libre administration des collectivités territoriales**

→Il faudrait que, sur le plan de la gestion des personnels territoriaux et de leurs carrières, soient appliquées à l'ensemble des agents des collectivités territoriales, quelle que soit leur importance, les mêmes règles ayant trait au régime indemnitaire, aux avancements de grades et promotions internes, ce qui n'est pas le cas actuellement, créant ainsi énormément de disparités, chaque collectivité appliquant ses propres règles, et ce, en toute opacité.

→Il faudrait, sur le fonctionnement des Instances Paritaires (CST, CAP, Conseil de discipline, Conseil médical), prendre en compte le vote des représentants du personnel et ne plus considérer ces votes comme des avis consultatifs mais comme des décisions à appliquer car dans l'absolu, le système actuel ne sert à rien.

→Il faudrait, sur le plan du fonctionnement des LDG, donner aux représentants du personnel la capacité de contrôler les propositions de promotions afin de vérifier les concordances avec les listes d'aptitude (ne plus traiter les LDG dans la globalité mais au cas par cas)

- Le plan de protection des agents publics

Celui-ci avait été dévoilé le 18 septembre 2023 par Monsieur GUERINI pour répondre aux violences dont les agents de la FP sont l'objet. C'était bien mais cela faisait référence surtout aux menaces et aux agressions dont sont victimes les agents publics, par des personnes extérieures.

→Il faudrait prendre en considération ce qui se passe aujourd'hui dans la Fonction Publique Territoriale, à savoir, le mal être au travail dû très souvent à la hiérarchie et aux « petits chefs » qui ne savent pas manager, pensent qu'ils ont tous pouvoirs sur les agents et qui, du fait de leur attitude irresponsable, conduisent ceux-ci au suicide. (Nombre de cas ont été recensés mais personne n'en parle).

→Il faudrait que soit endiguée cette omerta qui consiste à se taire alors que toutes les alertes sont données et tout cela pourquoi, pour protéger ces irresponsables qui se sachant impunis par leur hiérarchie, voire parfois par l'autorité territoriale, continuent tranquillement à œuvrer pour faire encore plus de mal.

→Ce plan de protection des agents publics était peut-être un bon début mais il manquait un volet essentiel, celui de la protection des agents au sein la collectivité qui sont l'objet de prédateurs qui sont également et malheureusement des agents territoriaux.

→Il faut absolument que les Autorités territoriales, qui sont les garants de la santé aussi bien morale que physique de leurs agents, prennent conscience de l'ampleur de ce fléau et agissent enfin pour que cessent ces pratiques managériales destructrices.

-Les retraites, qu'il y ait abrogation de la loi ou pas, ci-après nos propositions :

- 1. Maintien du système de retraite par répartition.**
- 2. Maintien du calcul de la pension sur la base de l'échelon effectivement détenu depuis 6 mois lors de l'admission à la retraite**
- 3. Inclure en totalité le régime indemnitaire ainsi que les astreintes et les heures supplémentaires payées dans le calcul du montant de la retraite,**
- 4. Modifier le texte concernant la retraite progressive en remplaçant le terme "temps partiel sur autorisation" par "temps partiel de droit". Cette modification permettra à tous les futurs retraités d'obtenir une retraite progressive et à la collectivité d'éviter de faire des choix difficiles ou de la discrimination entre les agents**
- 5. Prendre en compte la pénibilité propre à certaines carrières professionnelles, en mettant en place des définitions collectives et non individuelles et médicalisées. Définir et maintenir pour ces carrières un taux plein à 40 annuités assorti de 20 ans minimum dans cette carrière. Appliquer ou maintenir à l'ensemble des agents œuvrant dans ces professions le principe de la Catégorie active concernant l'âge de départ, à savoir 57 au lieu de 59 ans (sauf particularité).**
- 6. Assainir la situation financière de notre caisse par l'arrêt du prélèvement obligatoire (surcompensation) qui permet de financer d'autres régimes de retraites déficitaires et par l'affectation des cotisations des contractuels permanents de la FPT à la CNRACL.**
- 7. Maintien du pouvoir d'achat des retraités actuels en mettant fin aux mécanismes de décalage de la date de revalorisation des pensions de base et de sous-indexation par rapport à l'inflation. (Il est en effet hors de question de baisser les pensions des retraités pour combler les déficits).**
- 8. 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)**
- 9. Changer de raisonnement : ne plus choisir l'âge et/ou les trimestres, mais prendre en compte toutes les rémunérations (système par points ? par tranches ?) avec un choix de départ en retraite dès que son montant de pension est atteint.**

10. Réviser les règles fixées par la loi du 14 avril 2023 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).
11. 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.
12. Augmenter le taux de réversion à 65% minimum.
13. Attribuer la pension de réversion aux couples pacsés au même titre que les couples mariés sans délai minimum.
14. Maintien de la majoration à partir de 3 enfants

Par ailleurs, nous profitons de ce courrier pour aborder 2 points concernant les annonces faites par Monsieur le Premier Ministre, à savoir suppression de la GIPA et alignement des jours de carence pour les agents du service public sur les salariés du privé.

- Concernant la GIPA, (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat, garantie qui est obtenue si l'évolution du traitement brut indiciaire est inférieur (sur 4 ans) à celle de l'indice du prix de la consommation), celle-ci doit être conservée car la supprimer lèserait les agents qui, par exemple, pourraient remplir les conditions d'attribution en 2025.
De plus, celle-ci n'est versée qu'aux fonctionnaires dont la rémunération a progressé moins vite que la hausse des prix, c'est-à-dire peu d'agents. Nous ne pensons pas que la suppression de la GIPA à ces personnes aiderait à combler, de façon conséquente, le déficit budgétaire national.
La supprimer serait une perte supplémentaire du pouvoir d'achat pour les personnes concernées, donc injuste.
- Concernant les 3 jours de carence au lieu d'1 actuellement dans la Fonction publique, Monsieur le Premier Ministre propose d'aligner celle-ci sur le privé et de mettre 3 jours de carence à tous. Nous comprenons qu'il faille renflouer les caisses nationales mais cette proposition ne tient aucun compte de la réalité. Elle est en effet inéquitable sachant que pour les salariés du secteur privé en arrêt pour maladie, si ce délai de carence de 3 jours s'applique, il ne faut pas occulter qu'il s'applique SAUF DISPOSITIONS PLUS FAVORABLES prévues par la convention collective, ce qui fait que ces personnes n'ont en réalité aucun jour de carence retenu, leur employeur supportant cette charge.
Dans la Fonction publique, y compris la Fonction publique territoriale, pas de convention collective donc pas de dispositions plus favorables.
Il faudrait donc que les autorités territoriales signent des conventions collectives avec les organisations syndicales comme les employeurs du privé, et là, on pourrait souligner que cette proposition d'aligner les agents de la Fonction publique sur les salariés du privé est équitable.

Nous nous permettons également, dans le cadre du lancement du Beauvau de la Sécurité Civile par Monsieur Bruno RETAILLEAU, ministre de l'Intérieur et du Beauvau des Polices Municipales par Monsieur Nicolas DARAGON, Ministre chargé de la Sécurité du Quotidien, de vous proposer 10 revendications principales qui nous paraissent importantes et urgentes aussi bien pour les Polices Municipales que pour la filière Sécurité, à savoir :

- Armement obligatoire de catégorie B pour toutes les polices municipales (l'imposer aux communes pour tout maintien ou création d'une Police Municipale),
- Accès aux fichiers assurance et personnes recherchées,
- Possibilités d'établir des AFD (Amendes Forfaitaires Délictuelles) pour les stupéfiants, armes (armes blanches),
- Création d'un troisième grade supplémentaire dans la catégorie C (Un vrai Grade de Brigadier dissocié de celui de Gardien comme auparavant) ou de Brigadier-Chef de Police Municipale (si maintien du Pseudo grade Gardien/Brigadier),

- **Intégration des personnels de Police Municipale de catégorie C en B active,**
- **Intégration des personnels de Police Municipale de catégorie B (sédentaire) en B active,**
- **Bonification d'un cinquième du temps de service dans la limite de cinq années (comme pour les sapeurs-pompiers de la Fonction Publique Territoriale),**
- **Fusion des cadres d'emplois des gardes champêtres avec celui des policiers municipaux,**
- **Intégration du grade de chef de service principal 1ère classe (galonnage de capitaine) en catégorie A (comme les sapeurs-pompiers de la Fonction Publique Territoriale),**
- **Suppression de quotas de 20 agents pour la nomination d'un Directeur de Police Municipale, d'un Directeur de Police Municipale Principal,**

Nous vous remercions, Monsieur le Ministre, pour l'attention portée à notre courrier et sollicitons de votre part, un rendez-vous, aux jour et heure à votre convenance, afin que nous puissions argumenter sur les points précités et échanger avec vous.

Nous joignons à notre présent courrier, notre cahier de propositions nationales élaboré en mai 2024 lors de notre Comité National. Depuis cette date, certains points n'étant plus d'actualité, nous nous sommes donc permis de les rayer.

Dans l'attente de ce rendez-vous, nous vous prions de croire, Monsieur le Ministre, en l'assurance de notre haute considération.

**Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale**



Cahier de Propositions Nationales 2024

**Cahier de Propositions Nationales élaboré par les
membres du Bureau National, approuvé par les
membres du Comité National lors de sa réunion tenue
le 3 juin 2024
à Sollies Ville (Var)**



**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

Cahier Propositions Nationales 2024

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. Prise en compte des affiliations volontaires des collectivités à un Centre de Gestion pour l'octroi des décharges d'activité de service départementales
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. Rétablissement des avancements d'échelons à durée minimum et intermédiaire. Sans ce rétablissement, mise en adéquation dans un souci d'équité pour les 3 versants de la Fonction Publique de certains Décrets tels que ceux concernant le maintien des primes et indemnités dans certaines situations de congés (décret n° 2010-997) ou ceux concernant les indemnités de dimanche, jours fériés ou travail de nuit.
6. Suppression de l'article L.714-5 du CGFP, interdisant aux fonctionnaires territoriaux de percevoir des avantages supérieurs à ceux de la FPE.
7. Respect strict de la loi modifiant l'article L.327-5 du CGFP. 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. 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.
13. Validité permanente de l'inscription sur liste d'aptitude jusqu'à nomination à la suite de la réussite à un concours ou à un examen professionnel.
14. Création d'options aux concours liées aux nouvelles compétences déléguées aux collectivités
15. Obligation aux Autorités Territoriales d'appliquer les avis donnés en CAP, CST et conseil médical
16. Obligation pour les collectivités d'appliquer les sanctions prononcées par le conseil de discipline, à défaut, la sanction prononcée devient le maximum applicable par la collectivité.
17. Obligation pour les collectivités de faire avancer en promotion interne les agents occupant un poste dans une catégorie supérieure s'il occupe la fonction sans en avoir le grade.
18. Mise en application dans le secteur public des mêmes dispositions que dans le secteur privé concernant le délit d'entrave au droit syndical ayant trait à l'ensemble des droits des délégués du personnel et syndicaux.
19. 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
20. 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.
21. Mise en application (avec Décrets) des accords PPCR avec, en priorité, la mise en place de l'obligation d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades et la revalorisation indiciaire initialement prévue au 01/01/18
22. Extension de l'article L 332-10 du CGFP aux postes à pourvoir sans concours (agents non titulaires œuvrant sur des emplois ne nécessitant pas de concours).
23. Obligation à toutes les collectivités de plus de 50 agents de mettre en place la F3SCT (formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail)
24. Annulation du seuil démographique pour l'attribution de la NBI Accueil.
25. Obligation aux collectivités de permettre à l'agent de transformer des jours CET en points RAFF.
26. Mise en place pour les filières exclues du RIFSEEP d'une équivalence au CIA (pour l'heure cette absence constitue une discrimination).
27. Réactualisation de la réforme RIFSEEP après évaluation des premiers effets de celle-ci.
- ~~28. Mettre en adéquation avec la FPE le calendrier d'application concernant la participation employeurs aux mutuelles~~
29. Rendre obligatoire la prise en compte des métiers pénibles par les collectivités territoriales, par l'attribution de jours de sujétions.

30. Obligation aux collectivités de reclasser un agent déclaré inapte à son poste plutôt que de vouloir le mettre en retraite pour invalidité au prétexte qu'aucun autre poste ne peut lui être proposé.
31. Réévaluation des grilles indiciaires des catégories B et C pour plus de clarté au niveau des 1ers grades pour une évolution plus linéaire.
32. Dans le cadre de la continuité de la mise en place des LDG (lignes directrices de gestion) et du retrait de certaines prérogatives qui étaient soumises aux CAP, notamment celles concernant les promotions internes et les avancements de grades. Rendre obligatoire aux collectivités territoriales d'associer les représentants siégeant en CST (comité social territorial) pour l'établissement, en amont, des listes d'aptitude définitives des promotions internes et des avancements de grades.
33. Que la réussite à un examen professionnel pour changer de cadre d'emplois ne soit pas conditionnée à la promotion interne.
34. Création d'une commission indépendante des collectivités territoriales qui, comme l'inspection du travail dans le privé, pourrait arbitrer et sanctionner les collectivités qui ne respectent pas les réglementations en matière de santé et sécurité au travail.
35. Mise en place d'une habilitation pour les médecins de ville qui pourrait en partie combler la pénurie de médecin de prévention au moins dans certaine zone géographique.
36. Ticket restaurant : passer le plafond des tickets dématérialisés à 40€/jour et favoriser leur prise en compte dans les commerces afin qu'ils puissent être utilisés pour faire des courses de nourriture.
37. Egalité Homme/Femme : faciliter l'accès aux femmes sur les postes à haute responsabilité au même titre que les hommes.
38. Consultation préalable lors des CAP des représentants du personnel des listes d'aptitude pour vérifier le respect des critères des Lignes Directrices de Gestion.
39. Prise en compte de l'avis des représentants du personnel pour les avancements. Cet avis ne sera plus consultatif ainsi le rôle des représentants du personnel sera renforcé.

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. Améliorer de manière significative l'Indemnité horaire pour travail de dimanche et jours fériés ainsi que l'Indemnité de travail de nuit.
4. Maintien du régime indemnitaire, en cas de maladie, d'hospitalisation, accident de service et maladie professionnelle.
5. Revalorisation automatique de la valeur du point en fonction de l'inflation.
6. Application pour la récupération des heures supplémentaires, des mêmes majorations que celles retenues pour le calcul des indemnités horaires payées.
7. Application du PIPCS (prime d'intéressement à la performance collective des services). Décret n° 2019-1261 du 28/11/2019.
8. Attribution des primes exceptionnelles instaurées par l'état pour tous les agents de la fonction publique territoriale à l'instar de la fonction publique d'état et hospitalière, dans les mêmes conditions et ce même si cela va à l'encontre de la libre administration des collectivités territoriales. Ces primes devront être prises en charge par l'état directement.

Formation et recrutement

1. Renforcement des crédits affectés à la formation.
2. Rendre obligatoire, par l'employeur, le financement d'un diplôme si l'agent présente un projet de diplôme professionnel
3. Revalorisation, par le CNFPT, des frais de déplacement, de restauration et d'hébergement liés à la formation

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 technique

1. Mise en adéquation de l'examen professionnel d'Adjoint technique Principal de 2ème classe avec leurs missions en minimisant le coefficient de connaissances générales par rapport à l'épreuve technique
2. Diversifier les options aux épreuves de l'examen professionnel d'Adjoint Technique Principal de 2ème classe correspondant aux divers métiers existants de la filière technique.
3. Bonification d'un cinquième du temps de service effectivement accompli en tant que fonctionnaire appartenant à la Catégorie insalubre dans la limite de cinq années (comme pour la filière des Sapeurs-Pompiers professionnels).

Filière animation (voir document en annexe)

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 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. Alignement de l'évolution de carrière des agents de catégorie A de la filière culturelle territoriale sur celui de la filière administrative.
4. Reconnaissance des métiers de la médiation culturelle et du spectacle vivant.
5. Reclassement en catégorie A des assistants d'enseignement artistique comme dans l'éducation nationale et mettre progressivement « en extinction » le cadre d'emploi AEA.
6. Harmonisation générale (reconnaissance des qualifications, des diplômes) pour l'ensemble des professeurs d'enseignement artistique (musique, danse, art dramatique) afin de permettre un véritable déroulement de carrière et Revaloriser le premier et le deuxième grade ainsi que les grilles (afin de prendre en compte le classement des qualifications) et les rendre équivalentes avec celles des autres filières et des corps correspondants de l'Etat.
7. Création d'un troisième grade « Chargé de recherche » pour les professeurs territoriaux d'enseignement artistique

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. De ce fait, bonification d'un cinquième du temps de service effectivement accompli en tant que fonctionnaire appartenant aux cadres d'emplois précités dans la limite de cinq années (comme pour la filière des Sapeurs-Pompiers professionnels).
2. Mise en place d'une charte nationale concernant les missions des ATSEM, dans le respect de leur statut
3. 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).
4. Indemnisation obligatoire et réglementaire des frais de déplacements des agents sociaux chargés du maintien à domicile à hauteur des frais réels.
5. Reconnaissance du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale.
6. Possibilité d'accès au grade d'Agent de maîtrise pour les cadres suivants : Agents sociaux, auxiliaires de soins et auxiliaires de puériculture.
7. Intégrer les ATSEMS dans le choix du matériel, des produits et autres avant de lancer les procédures d'achat public.
8. Aménager les classes afin que les agents territoriaux puissent se déplacer aisément sans devoir déplacer le mobilier en fonction des ateliers et permettre de conserver une distance adéquate au passage de sièges ergonomique pour passer de table en table.

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 et visite médicale plus fréquente pour ces agents.
4. Faciliter le déplacement du personnel intervenant en milieu aquatique fermé après 15 ans d'activité.
5. À la suite de la nouvelle loi sur les retraites, classement en catégorie active des E.T.A.P.S. et O.T.A.P.S (départ à 59 ans au lieu de 64 ans)

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 Fusion 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 C1 à C3 pour les ASVP avec des règles identiques aux autres filières.
- ~~5 ISMF (Indemnité Spéciale Mensuelle de Fonctions), nous demandons le caractère obligatoire de cette indemnité. 30 % pour la catégorie C, 32 % pour la catégorie B et 33 % pour la catégorie A. ISFE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise), nous demandons une part obligatoire de 50 % minimum des montants votés et l'autre part restant sur la manière de servir.~~
- 6 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.
- 7 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). Sans cette reconnaissance, application de la proposition n° 5 du chapitre « Pensions et retraites ».
- 8 Possibilité de bénéficier d'un aménagement de poste pour difficulté opérationnelle identique à la filière Sapeurs-pompiers professionnels.
- 9 Armement obligatoire de catégorie B pour toutes les polices municipales.
- 10 Convention de coordination obligatoire avec les forces de sécurité de l'Etat pour toutes les Polices municipales, même celles inférieures à trois agents.
- 11 Création de NBI pour certaines spécialités et encadrement : (VTT, Motocycliste, encadrement...).
- 12 Création d'une « école pilote » de police municipale composée exclusivement d'un encadrement de policiers municipaux.
- 13 Aménagement temporaire du poste de travail durant la grossesse, en adéquation avec la police d'état,
- 14 Fusion du cadre d'emplois des gardes champêtres avec celui des policiers municipaux.
- 15 Obligation pour les agents en cas de détachement, de se soumettre aux mêmes tests que les candidats au concours police municipale.
- 16 Intégration des personnels de Police Municipale de catégories C et B, tous grades confondus) en catégorie active.
- 17 Changement des appellations des catégories B (Sous-Lieutenant, Lieutenant, Capitaine) et (Commandant, Commandant Principal 2ème Classe et Commandant principal 1ère Classe) pour les catégories A.
- 18 Suppression du quota de 20 agents pour les directeurs de police municipale.
- 19 Création de 3 vrais grades en catégories C :
 - **Gardien de Police Municipale** avec l'échelle indiciaire actuelle de gardien brigadier,
 - **Brigadier de Police Municipale** avec l'échelle indiciaire actuelle de Brigadier-Chef Principal
 - **Brigadier-Chef Principal de police Municipale** avec l'échelle indiciaire actuelle de Chef de Police, grade en voie d'extinction.

Agents des services de sécurité incendie

1. 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 :
2. 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)
3. 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).
4. 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.
5. 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.

Informatique

1. L'obligation aux collectivités d'informer tous ses agents sur la transmission de leurs informations et données numériques à une société tierce.

Retraites / Pensions

Abrogation de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale (PLFRSS) du 14 avril 2023 portant réforme des retraites

Dans tous les cas, abrogation ou pas

1. Maintien du système de retraite par répartition.
2. Maintien du calcul de la pension sur la base de l'échelon effectivement détenu depuis 6 mois lors de l'admission à la retraite
3. Inclure en totalité le régime indemnitaire ainsi que les astreintes et les heures supplémentaires payées dans le calcul du montant de la retraite,
4. Modifier le texte concernant la retraite progressive en remplaçant le terme "temps partiel sur autorisation" par "temps partiel de droit". Cette modification permettra à tous les futurs retraités d'obtenir une retraite progressive et à la collectivité d'éviter de faire des choix difficiles ou de la discrimination entre les agents
5. Prendre en compte la pénibilité propre à certaines carrières professionnelles, en mettant en place des définitions collectives et non individuelles et médicalisées. Définir et maintenir pour ces carrières un taux plein à 40 annuités assorti de 20 ans minimum dans cette carrière. Appliquer ou maintenir à l'ensemble des agents œuvrant dans ces professions le principe de la Catégorie active concernant l'âge de départ, à savoir 57 au lieu de ans (sauf particularité).
6. 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 et par l'affectation des cotisations des contractuels permanents de la FPT à la CNRACL.
7. Maintien du pouvoir d'achat des retraités actuels en mettant fin aux mécanismes de décalage de la date de revalorisation des pensions de base et de sous-indexation par rapport à l'inflation. (Il est en effet hors de question de baisser les pensions des retraités pour combler les déficits).
8. 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)
9. Changer de raisonnement : ne plus choisir l'âge et/ou les trimestres, mais prendre en compte toutes les rémunérations (système par points ? par tranches ?) avec un choix de départ en retraite dès que son montant de pension est atteint.
10. Révision des règles fixées par la loi du 14 avril 2023 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).
11. 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.
12. Augmentation du taux de réversion à 65% minimum.
13. Attribuer la pension de réversion aux couples pacsés au même titre que les couples mariés sans délai minimum.
14. Maintien de la majoration à partir de 3 enfants



**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**

CAHIER ENVOYE À :

**Président de la République
Ministre de la Fonction Publique
Association des Maires de France
DGCL**

**SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est 83130 La Garde
SITE INTERNET : WWW.SAFPT.ORG**

Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale



**SAFPT NATIONAL : 1041, AVENUE DE DRAGUIGNAN
ZI TOULON EST 83130 LA GARDE
ADRESSE POSTALE : BP 368 – TOULON CEDEX 9**

SITE INTERNET - WWW.SAFPT.ORG

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

La Garde, le 13 novembre 2024

*Monsieur Nicolas DARAGON
Ministre délégué auprès du Ministre de l'Intérieur,
Chargé de la sécurité au quotidien
246 bd Saint Germain
75007 Paris*

Objet : Copie courrier transmis à Monsieur Guillaume KASBARIAN, Ministre de la Fonction publique, de la Simplification et de la Transformation de l'action publique

Monsieur le Ministre,

Nous vous prions de bien vouloir trouver en pièces jointes, le courrier adressé ce même jour, à Monsieur Guillaume KASBARIAN, Ministre de la Fonction publique, de la Simplification et de la Transformation de l'action publique ainsi que notre cahier de propositions nationales élaboré lors de notre Comité National qui s'est tenu en mai 2024.

Nous restons à votre disposition pour vous rencontrer sur le sujet des Polices Municipales et de la Sécurité au quotidien et vous prions de croire, Monsieur le Ministre, en l'assurance de notre haute considération.

Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale



Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale

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

La Garde, le 13 novembre 2024

Monsieur Michel BARNIER
Premier Ministre
57 rue de Varennes
75700 PARIS SP 07

Objet : Copie courrier transmis à Monsieur Guillaume KASBARIAN, Ministre de la Fonction publique, de la Simplification et de la Transformation de l'action publique

Monsieur le Premier Ministre,

Nous vous prions de bien vouloir trouver en pièces jointes, le courrier adressé ce même jour, à Monsieur Guillaume KASBARIAN, Ministre de la Fonction publique, de la Simplification et de la Transformation de l'action publique ainsi que notre cahier de propositions nationales élaboré lors de notre Comité National qui s'est tenu en mai 2024.

Nous restons à votre disposition et vous prions de croire, Monsieur le Premier Ministre, en l'assurance de notre haute considération.

Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale



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

La Garde, le 13 novembre 2024

*Monsieur Bruno RETAILLEAU
Ministre de l'Intérieur
Place Beauvau
75800 Paris Cédex 08*

Objet : Copie courrier transmis à Monsieur Guillaume KASBARIAN, Ministre de la Fonction publique, de la Simplification et de la Transformation de l'action publique

Monsieur le Ministre de l'Intérieur,

Nous vous prions de bien vouloir trouver en pièces jointes, le courrier adressé ce même jour, à Monsieur Guillaume KASBARIAN, Ministre de la Fonction publique, de la Simplification et de la Transformation de l'action publique ainsi que notre cahier de propositions nationales élaboré lors de notre Comité National qui s'est tenu en mai 2024.

Nous restons à votre disposition pour vous rencontrer sur le sujet des Polices Municipales et de la Sécurité au quotidien et vous prions de croire, Monsieur le Ministre de l'Intérieur, en l'assurance de notre haute considération.

Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale

