

**Syndicat Autonome
de la Fonction Publique Territoriale**



**Siège National : 35 Rue Jules Verne
83220 - LE PRADET**

Site Internet : WWW.SAFPT.ORG



Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale

**Cahier de Propositions Nationales
élaboré par Commissions de travail
lors de l'Assemblée Générale des 4, 5
et 6 Juin 2008 à Valence (Drôme)**

Site Internet : WWW.SAFPT.ORG

Propositions Générales

1. Obligation pour l'autorité territoriale d'appliquer les textes qui doivent comporter le terme « devoir » au lieu de « pouvoir ».
2. Opposition à toute privatisation ou délégation à une association (loi 1901) des services entraînant suppression d'emplois.
3. Application à toutes les filières de règles statutaires identiques concernant le recrutement, la rémunération, le déroulement de carrière.
4. Avancement à durée minimum de droit.
5. Suppression de l'article 88 de la loi du 26/01/1984 modifié, interdisant aux fonctionnaires territoriaux de percevoir des avantages supérieurs à ceux de la FPE.
6. Interdiction de nommer des contractuels sur des emplois statutaires et respect strict de la loi modifiant l'article 3 de la loi 84.53.
7. Attribution aux congés compensateurs d'heures supplémentaires, des mêmes majorations que celles retenues pour le calcul des indemnités horaires.
8. Liberté laissée à l'agent pour le choix entre la récupération ou la rémunération en fonction du temps de travail supplémentaire.
9. Titularisation de tous les non titulaires encore en fonction, occupant des emplois permanents.
10. Attribution obligatoire de la Nouvelle Bonification Indiciaire à l'ensemble des agents de la Fonction Publique Territoriale en adéquation du décret N° 2007-887 du 14/5/2007 instituant la Nouvelle Bonification Indiciaire dans les services du ministère de la défense.
11. Raccourcissement des délais des procédures juridiques, en mettant à la disposition des instances concernées les moyens nécessaires (TA/CE).
12. 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
13. Prise en compte de la durée des prolongations de stages pour l'avancement d'échelon.
14. Déduction du revenu imposable des agents des cotisations à une mutuelle.

15. Application à la FPT de la prise en charge de toutes les cotisations mutualistes, dans la limite de 25 %, comme pour la fonction publique de l'Etat.
16. Reconnaissance de la pénibilité morale et physique dans la F.P.T.
17. Evolution de carrière : nomination obligatoire au grade supérieur des agents ayant atteint la durée maximum du dernier échelon en restant dans leur catégorie.
18. Validité permanente de l'inscription sur liste d'aptitude jusqu'à nomination suite à la réussite à un concours ou à un examen.
19. Création de filières liées aux nouvelles compétences déléguées aux collectivités (économie, tourisme, culturelle...) ou options aux concours.
20. Bénéfice d'une annuité de service tous les 5 ans pour le calcul des droits à la retraite pour les catégories active et insalubre.
21. Les décisions prises en CAP, CTP, et CHS doivent s'imposer aux autorités territoriales
22. Intégration de toutes les primes dans le traitement de base.
23. Dans le cadre de l'avancement de grade, suppression de l'examen professionnel pour le deuxième grade de la catégorie C.
24. Alignement des dispositifs des ratios sur celui du cadre d'emplois des agents de la police municipale du fait de la professionnalisation des grades des nouveaux cadres d'emplois.
25. Suppression du passage en CAP pour les agents ayant réussi l'examen professionnel.

Traitement et Indemnités

1. Généralisation de l'indemnité de résidence à tous les fonctionnaires, et intégration de celle-ci dans le traitement de base à l'ensemble des agents de la F.P.T.
2. Réactualisation, indexation et uniformisation du supplément familial.
3. Ajustement du régime indemnitaire, pour toutes les filières avec un minimum obligatoire garanti pour chaque grade et dans toutes les collectivités.
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.

Formation et recrutement

1. Déplafonnement de la cotisation de 1 % au CNFPT.
2. Mise en place de véritables structures départementales de formation prenant en compte les besoins locaux des collectivités du département en complémentarité des structures régionales.
3. Renforcement du contrôle des crédits affectés à la formation.
4. Cotisation obligatoire au CNFPT pour l'ensemble des collectivités comportant des emplois à temps complet, et / ou à temps non complet.
5. Prise en charge par le CNFPT des formations diplômantes.
6. Organisation dans toutes les filières de concours sur titres pour les diplômés d'Etat.
7. Obligation de donner, lors de la nomination comme stagiaire, un fascicule comprenant les principales dispositions statutaires et les grilles indiciaires de son cadre d'emplois.

Filière administrative

1. Harmonisation de l'échelle indiciaire du grade d'adjoint administratif principal 1^{er} classe sur celle du grade d'adjoint technique principal 1^{er} classe.
2. 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. Harmonisation de l'échelle indiciaire du grade d'adjoint d'animation principal 1^{er} classe sur celle du grade d'adjoint technique principal 1^{er} classe.
3. 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 Centre de Loisirs et en période périscolaire.

Filière technique

1. Réaménagement des grilles indiciaires du cadre d'emplois des agents de maîtrise par rapport à celui des adjoints techniques principaux de 1^{er} classe.
2. Classement systématique en catégorie « B active » des agents du cadre d'emplois des adjoints techniques faisant fonction d'agent de salubrité travaillant en déchetterie, et dans le traitement des ordures.
3. Possibilité aux agents de maîtrise de présenter l'examen professionnel de contrôleur.
4. Attribution d'une NBI pour tous les grades de la filière technique pour les emplois ayant une spécificité particulière (technicité, pénibilité et responsabilité).
5. Prendre en compte la spécificité et les responsabilités qui incombent aux agents faisant fonction d'agent de sécurité incendie. (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance aux Personnes : SSIAP).

Filière sanitaire et sociale

1. Classement des ATSEM en catégorie active.
2. Réaménagement de la carrière des coordinatrices petite enfance.
3. Réaménagement de la carrière des conseillers sociaux éducatifs.
4. Réaménagement de la carrière des assistants sociaux éducatifs.
5. Création des grades de moniteurs éducateurs sociaux éducatifs principal et en chef.
6. Suppression de la notion d'encadrement pour la nomination dans le grade de puéricultrice hors classe.
7. Intégration dans le salaire de base de la prime de sujétion de 10 % accordée aux auxiliaires de puériculture et de soins.
8. Création d'une option hôtellerie-restauration lors des concours d'attaché, de rédacteur.
9. Equivalence des diplômes dans les fonctions publiques dans le cadre d'une mobilité ou d'un recrutement externe.
10. Intégration dans le cadre d'emplois des ATSEM, des agents faisant fonction d'ATSEM depuis plus de 5 ans.

11. Formation du CAP Petite Enfance prise en charge par la collectivité comme pour toute formation.
- 12.Revalorisation du régime indemnitaire des Psychologues territoriaux.
- 13.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).
- 14.Harmonisation des échelles indiciaires des grades d'agent social principal de 1^{er} classe, d'ATSEM principal de 1^{er} classe, d'Auxiliaire de soins principal de 1^{er} classe et d'Auxiliaire de puériculture principal de 1^{er} classe sur celle du grade d'adjoint technique principal de 1^{er} classe

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 et insalubre des personnels de catégorie B et C intervenant en milieu aquatique.
4. Donner la préférence à un agent de catégorie A ou B de la filière sportive dans la nomination d'un directeur du service des sports.
5. Harmonisation de l'échelle indiciaire du grade des opérateurs des APS principaux sur celle du grade d'adjoint technique principal de 1^{er} classe

Filière culturelle

1. Elargissement de l'assiette d'attribution de la NBI par rapport à la spécificité des emplois liés au patrimoine et à la culture.
2. **Harmonisation de l'échelle indiciaire du grade d'adjoint du patrimoine principal de 1^{er} classe sur celle du grade d'adjoint technique principal de 1^{er} classe**

Commission de Sécurité

Gardes Champêtres :

1. Possibilité d'intégrer, sans concours et après formation spécifique, la filière police municipale.
2. Intégration de la prime de fonction au salaire de base.
3. Alignement de la prime de fonction au taux maximum en parité avec les polices municipales.
4. Formation alignée à 6 mois, afin d'accentuer l'apprentissage propre à la police des campagnes, et mise en place du tutorat.
5. Requalification des missions de police des campagnes particulièrement en matière d'environnement.
6. Attribution de la médaille d'honneur de la police, pour faits exceptionnels.

Policiers Municipaux :

1. Revalorisation des grilles indiciaires calquées sur la police d'Etat.
2. Indemnité spéciale de fonction **obligatoire**, calquée sur celle de la police d'état, et en correspondance avec chaque catégorie
Cette prime doit être uniforme, obligatoire, non liée à la manière de servir.
3. Intégration de la prime de fonction dans le traitement de base avec prise en compte dans le calcul du régime de retraite CNRACL. La retraite additionnelle étant prise en compte sur les autres primes.
4. Possibilité de bénéficier d'un congé pour difficulté opérationnelle identique à la filière Sapeurs-pompiers professionnels.
5. Armement obligatoire de 4^o catégorie pour toutes les polices municipales, après des tests d'aptitudes psychologiques et une formation obligatoire. (En raison des nouvelles compétences attribuées aux policiers municipaux, armement obligatoire après formation.)
6. Mise en place des mêmes tests psychologiques avant le concours de gardien de police municipale, que pour le concours des chefs de service et directeurs.
7. Convention de coordination obligatoire avec les forces de sécurité de l'Etat pour toutes les Polices municipales, même celles inférieures à cinq agents.

8. L'agrément du Préfet ayant une valeur nationale, il faut que l'assermentation soit calquée dessus. L'agrément par le procureur reste du ressort du TGI.
9. Création d'une médaille d'honneur de la Police Municipale attribuée selon des critères similaires à celle de la médaille d'honneur de la police nationale.
10. Demande d'ouverture de négociations en urgence : Lors de la réforme des retraites il avait été promis l'ouverture de négociations pour les agents prétendant à un départ à 55 ans (cat. active) car cette réforme peut entraîner un préjudice de décote pour ceux qui sont rentrés tard dans la fonction.
11. Accession à la catégorie A sans quota, avec examen d'intégration. Permettre une double passerelle si intégration des fonctionnaires d'état.
De ce fait réajustement des grilles indiciaires par rapport aux fonctionnaires d'état intégrant la FPT.

Perspectives de carrières dans la catégorie A par la création de trois grades.

12. Abandon des appellations « chefs de service » pour la catégorie B. Reprendre les appellations : Sous lieutenant, lieutenant et Capitaine.
Appellation pour la catégorie A « Commandant »
13. Création d'une « école pilote » de police municipale composée exclusivement d'un encadrement de policiers municipaux.
14. Obtention pour les chefs de police du même indice terminal que les agents de maîtrise principaux (IB 529).
15. Création de NBI pour certaines spécialités et encadrement : (VTT , Motocycliste, encadrement...).
16. En adéquation avec la police d'état, aménagement temporaire du poste de travail durant la grossesse.
17. En cas de détachement les agents doivent se soumettre au même test que les candidats au concours police municipale.

18. Grade d'Agents de Surveillance de la Voie Publique :

Création d'un premier grade dans le cadre d'emplois des policiers municipaux à l'échelle de rémunération 3. Titularisation des ASVP contractuels dans le premier grade du cadre d'emplois après l'année de stagiaire. Possibilité pour ces agents de présenter un examen professionnel, avec tests psychotechniques afin de passer gardien de police.

Pour ceux qui sont titulaires d'un grade dans un autre cadre d'emplois, possibilité d'intégrer la filière police municipale après examen et formation.

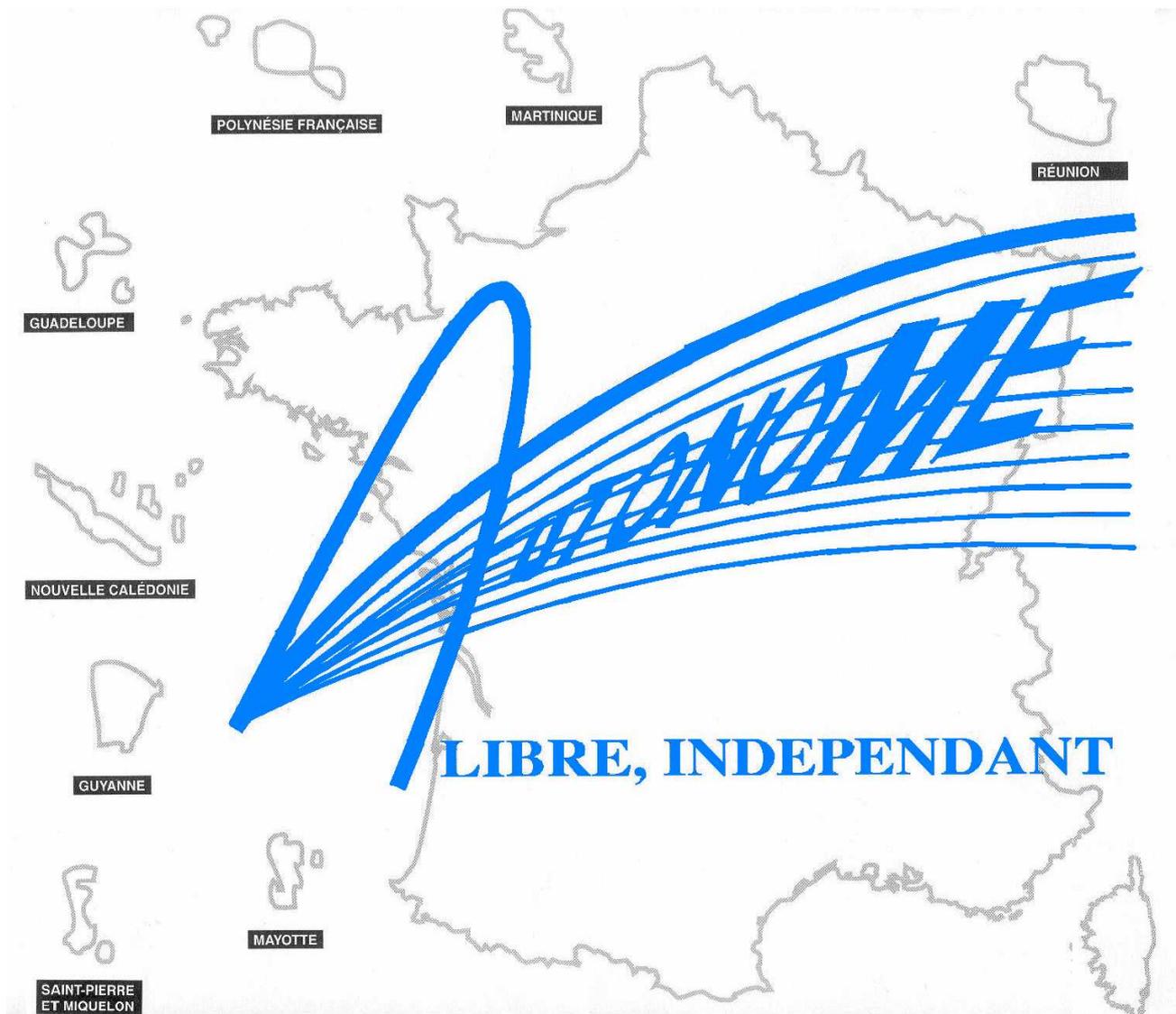
Attribution d'une NBI reconnaissant la spécificité de l'assermentation, et les sujétions de l'emploi.

Retraites / Pensions

1. Maintien du régime par répartition.
2. 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.
3. Raisonner en années de cotisation (au lieu d'âge et cotisation) avec un choix de départ en retraite à partir de 55 ans, et une fin d'activité obligatoire à 65 ans.
4. Possibilité de faire valoir ses droits à la retraite dès 37, 5 ans de cotisations CNRACL.
5. Possibilité pour les mères de famille ayant élevé un enfant de pouvoir être en CPA après 20 ans d'activité, et à l'âge de 55 ans.
6. Possibilité pour les mères de famille ayant élevé 2 enfants et plus de pouvoir être en CPA après 15 ans d'activité, et à l'âge de 55 ans.
7. Possibilité pour les mères de famille ayant élevé 2 enfants, et ayant 30 ans de cotisation de prendre leur retraite.
8. Possibilité de faire valoir ses droits à la retraite dès 40 ans de cotisations, tous régimes confondus, avec jouissance immédiate.
9. Porter le taux de réversion à 55% minimum.
10. Inclure en totalité le régime indemnitaire dans le calcul du montant de la retraite.



Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale



**Siège National : 35 Rue Jules Verne
83220 - LE PRADET**

Site Internet : WWW.SAFPT.ORG

Réalisé par Mr CAMILIERI Thierry