

# **Cahier de Propositions Nationales 2026**

**Cahier de Propositions Nationales élaboré par les  
membres du Bureau National, approuvé par les membres  
du Comité National lors de sa réunion tenue le 21  
mai 2026**

**Au Brusuc à Six-Fours (83)**



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

**Site Internet : [WWW.SAFPT.ORG](http://WWW.SAFPT.ORG)**

**Tél : 06 12 26 21 06**

**E. mail : [sgn@safpt.org](mailto:sgn@safpt.org)**

**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 en CDD depuis 6 ans, 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. Que la réussite à un examen professionnel pour changer de cadre d'emplois ne soit pas conditionnée à la promotion interne.
22. 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
23. 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).
24. 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)
25. Annulation du seuil démographique pour l'attribution de la NBI Accueil.
26. Obligation aux collectivités de permettre à l'agent de transformer des jours CET en points RAFF.
27. Généraliser la monétisation des jours du CET en la rendant obligatoire pour les collectivités, suite au décret n°2025-1135 du 26 novembre 2025 portant plafonnement du nombre de jours indemnifiables épargnés sur un CET.
28. Mise en place pour les filières exclues du RIFSEEP d'une équivalence au CIA (pour l'heure cette absence constitue une discrimination).
29. Réactualisation de la réforme RIFSEEP après évaluation des premiers effets de celle-ci.

30. Rendre obligatoire la prise en compte des métiers pénibles par les collectivités territoriales, par l'attribution de jours de sujétions.
31. Mise en place progressive de la semaine de 4 jours dans la fonction publique territoriale.
32. Simplifier les procédures administratives afin de permettre une action publique plus efficiente des agents qui subissent au quotidien ces lourdeurs administratives.
33. 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.
34. Réévaluation des grilles indiciaires des catégories B et C pour plus de clarté au niveau des 1ers grades pour une évolution plus linéaire.
35. 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 et autoriser ceux-ci à vérifier les dossiers des agents promus par la mise en place d'une commission paritaire ad hoc au sein du CST.
36. Obligation aux collectivités lors de la révision des LDG d'établir des règles communes concernant les barèmes ou critères relatifs à la présentation des dossiers.
37. 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.
38. 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.
39. 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.
40. Egalité Homme/Femme : faciliter l'accès aux femmes sur les postes à haute responsabilités au même titre que les hommes.
41. Obligation pour les collectivités territoriales de mettre en application l'index égalité professionnelle femmes/hommes renforcé avec la directive européenne, à partir de juin 2026 concernant la transparence des rémunérations. À ce jour, de nombreuses collectivités n'ont pas communiqué leur index, alors que les textes ont été publiés en 2022 avec application en 2023.
42. - obligation pour les collectivités de publier ces données.
43. - application de sanctions financières si l'index n'est pas publié.
44. - obligation d'agir lorsque des écarts apparaissent, en mettant en place des actions correctives
45. - idem en cas de note inférieure à 75/100, ce qui indique un écart de rémunération, de promotion...
46. 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. Suppression de l'abattement de 10% pendant les 3 premiers mois de maladie.
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 afin de lutter contre les baisses successives du pouvoir d'achat des fonctionnaires territoriaux. Nous proposons +2.5% au 1<sup>er</sup> janvier 2027.
6. Revalorisation automatique des grilles indiciaires des catégories C et suivantes lors de chaque augmentation du SMIC afin de lutter contre la stagnation des indices brute et majoré pendant une durée de 5 à 10 ans.
7. Application pour la récupération des heures supplémentaires, des mêmes majorations que celles retenues pour le calcul des indemnités horaires payées.
8. Application du PIPCS (prime d'intéressement à la performance collective des services). Décret n° 2019-1261 du 28/11/2019.
9. Attribution obligatoire 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.
10. Revalorisation des majorations des heures normales de dimanche, de nuit en travail et de jours fériés existantes de 0.17€ pour atteindre une majoration minimale de 1.5 fois le taux horaire.

11. Revalorisation des majorations des heures de travail intensif de dimanche, de nuit en travail et de jours fériés existante de 0.80€ pour atteindre une majoration minimale de 2 fois le taux horaire.

## **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
4. Trouver systématiquement des formations de remplacement réalisées par des organismes privés afin de pallier au manque de formation du CNFPT.
5. Obligation pour les collectivités de justifier, par écrit, le motif du refus de formation.
6. Sanctionner financièrement les communes qui refusent d'envoyer leur personnel en formation même après avis de la CAP (modification du L263-3 CGFP)
7. Obligation pour les collectivités d'avoir recours à l'apprentissage pour favoriser la formation des jeunes pour les métiers en tension dans la fonction publique territoriale.

## **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).
2. Généraliser le déploiement de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) en y intégrant des dispositifs systématiques de bilans de compétences financés par l'employeur, afin de valoriser les compétences internes, sécuriser les parcours professionnels et ainsi réduire le recrutement contractuel.

## **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. Reclassement en catégorie A des assistants d'enseignement artistique comme dans l'éducation nationale et mettre progressivement « en extinction » le cadre d'emploi AEA.
5. 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.

6. Création d'un troisième grade « Chargé de recherche » pour les professeurs territoriaux d'enseignement artistique
7. Reconnaissance des métiers de la médiation culturelle et du spectacle vivant.
  - identification claire des fonctions (médiateurs, régisseur, technicien plateau, son, lumière...)
  - possibilité d'intégration ou de passerelle vers une filière culturelle élargie
  - création de cadres d'emplois ou spécialités dédiées
8. Création d'un régime indemnitaire spécifique "Spectacle vivant"  
Mettre en place un complément indemnitaire national obligatoire pour les agents intervenant dans le spectacle vivant (techniques et culturels), intégré au RIFSEEP

### 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.
9. Changer le cadre d'emplois des agents Atsem en catégorie B avec une refonte des grilles indiciaires comme cela a été fait pour les auxiliaires de puériculture ou les aides-soignants suivant décret n°2021-1882 du 29/12/2021
10. Reconnaissance en catégorie active des Atsem à l'instar des auxiliaires de puéricultrice et les aides-soignants

### Filière Sécurité

1. Mise en adéquation du concours externe d'accès au 1° grade du Cadre d'emplois de la filière Sécurité actuelle avec celui de la Police d'État (Niveau IV - Catégorie B).
2. Refonte des grades de la catégorie C Police Municipale avec la séparation du premier grade de manière à obtenir :
  - a. Gardien de police Municipale indexé sur la grille indiciaire de Caporal-Chef sapeur-pompier
  - b. Brigadier de police Municipale indexé sur la grille indiciaire de Sergent sapeur-pompier
  - c. Brigadier-Chef principal de police Municipale indexé sur la grille indiciaire d'Adjudant sapeur-pompier
3. Refonte des grades de catégories B Police Municipale de manière à obtenir :
  - a. Lieutenant, indexé sur la grille indiciaire de Lieutenant 2ème cl sapeur-pompier
  - b. Lieutenant de 2ème Classe, indexé sur la grille indiciaire de lieutenant 1ère classe sapeur-pompier
  - c. Lieutenant de 1ère Classe, indexé sur la grille indiciaire de lieutenant hors classe sapeur-pompier
4. Refonte des grades de catégories A Police Municipale de manière à obtenir
  - a. Capitaine, indexé sur la grille indiciaire de Capitaine sapeur-pompier
  - b. Commandant, indexé sur la grille indiciaire de Commandant sapeur-pompier
  - c. Commandant Principal, indexé sur la grille indiciaire de lieutenant-colonel sapeur-pompier
5. Création d'un statut d'ASVP intégré en police Municipale en prenant pour référence la circulaire ministérielle du 28 avril 2017 (NORINTD1701897C) en se calquant sur la grille indiciaire C2 technique principal de 2ème classe.
6. Intégration de la 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° 9 du chapitre « Pensions et retraites ».
8. Armement obligatoire de catégorie B pour toutes les polices municipales (l'imposer aux communes pour tout maintien ou création d'un service de Police Municipale).
9. Convention de coordination obligatoire avec les forces de sécurité de l'État pour toutes les Polices municipales, même celles inférieures à trois (3) agents.
10. Création de NBI pour certaines spécialités et encadrement : (VTT, Motocycliste, encadrement...).
11. Harmonisation du cadre d'emplois des gardes champêtres avec celui des policiers municipaux.
12. Obligation pour les agents en cas de détachement, de se soumettre aux mêmes tests que les candidats au concours police municipale.
13. Suppression du quota de 20 agents pour les directeurs de police municipale.
14. Création d'un statut d'Officier Judiciaire de Police Municipale en lien avec le parquet
15. Accès aux fichiers assurances et des personnes recherchées.
16. Possibilités d'établir des AFD (Amendes Forfaitaires Délictuelles) pour les stupéfiants, armes (armes blanches notamment), ...
17. Création d'une réserve Opérationnelle de la Police Municipale (Intégration des retraités volontaires de Pm et ASVP).
18. Création d'une carte de retraité de la Police Municipale

### **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.

### **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)

### **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 retraite actuel soit le calcul de la pension sur la base du grade, échelon et indice détenus depuis 6 mois lors de l'admission en retraite.
3. Inclure dans la base de calcul des retraites, la totalité des primes et indemnités accessoires composant la rémunération des agents publics territoriaux, soit :
  - a. En incluant ces primes et indemnités dans la base de cotisations de la R.A.F.P. en supprimant le plafonnement de 20% actuel,
  - b. En prenant pour base de cotisations C.N.R.A.C.L. la totalité du traitement brut.Dans les deux cas, les agents devraient plus cotiser, leur pension serait plus importante et les cotisations et contributions s'en dégageant, permettraient une rentrée d'argent conséquente
4. Maintenir la retraite progressive telle qu'elle est proposée dans la réforme mais modifier le texte « temps partiel sur autorisation » par « temps partiel de droit ». Cette modification permettrait :
  - a. Aux agents remplissant les conditions d'obtenir une retraite progressive,
  - b. Aux agents d'obtenir les trimestres manquants afin d'accéder à une retraite à taux plein,
  - c. À la collectivité d'éviter d'effectuer des choix compliqués et difficiles et une discrimination entre agents,
  - d. À la collectivité de recruter et de former, via le retraité progressif, l'agent rentrant.

5. Assainir, en partie, la situation financière de la CNRACL par l'arrêt des prélèvements obligatoires aux fins de compenser les autres caisses de retraite. Cette situation est l'une des raisons justifiant le déficit actuel.
6. Créer un statut particulier pour les contractuels permanents, dit « CDI » de façon qu'ils soient intégrés à notre régime de retraite, ce qui permettrait une rentrée de cotisations et contributions.
7. Changer de raisonnement et ne plus choisir l'âge comme base pour la définition du droit de départ en retraite : se baser sur le nombre de trimestres cotisés minimum obtenu dans les différentes carrières en laissant à l'agent le choix de sa date de départ et le montant de sa pension associé. Travailler pour une pension plus importante serait son choix.
8. Maintenir le dispositif des carrières longues.
9. Modifier, pour la carrière longue, la réglementation concernant le plafonnement des trimestres cotisés. En effet, les périodes de chômage, de maladie sont plafonnées à 4 trimestres sur toute une carrière alors que ces périodes ont bien été cotisées.
10. Prendre en compte la pénibilité propre de chaque profession ou métier de la fonction publique et lister celles-ci de manière à pouvoir intégrer certaines d'entre elles dans la catégorie active et/ou de les majorer des trimestres supplémentaires (comme cela est le cas par exemple chez les pompiers professionnels). Cela permettrait une vraie reconnaissance de toutes ces formes de pénibilité par corps de métier.
11. Réformer la totalité des grilles indiciaires de la fonction publique, vers le haut, afin de :
  - a. Rééquilibrer les traitements de base des 3 catégories,
  - b. De faire entrer dans les caisses de la CNRACL et de la RAFF les cotisations et contributions afférentes à ce rééquilibrage.

Il est regrettable qu'à chaque augmentation du SMIC, nous retrouvons les 5 à 6 premiers échelons de chaque grade de base de la catégorie C sous le montant du SMIC ou au même salaire pendant des mois.

Il est également inconcevable de voir pratiquement plus de la moitié des indices et traitements des premiers grades de la catégorie B en dessous de ceux de la catégorie C. Passez des concours, quel intérêt ?

12. Créer des emplois plutôt que d'en supprimer :
  - a. À court terme, cela permettrait d'engranger des cotisations supplémentaires dans les caisses de retraite,
  - b. À long terme, d'avoir des actifs qui financent nos actuelles et futures retraites.
13. Faire évoluer nos salaires suivant l'inflation : une augmentation du point d'indice de 5% induirait plus d'1 milliard d'euros de cotisations retraite. Si le point d'indice avait suivi l'inflation depuis 2010, nous serions actuellement à plus de 5 milliards d'euros de cotisations supplémentaires dans nos caisses de retraite.
14. Attribuer la pension de réversion aux couples pacés au même titre qu'aux couples mariés.
15. Attribuer aux femmes 4 trimestres pour chaque enfant né.
16. Maintenir le pourcentage de majoration de pension à partir du 3ème enfant.
17. Allouer des trimestres supplémentaires et non plafonnés aux parents d'enfant handicapé lourd qui sont dans l'obligation de mettre leur carrière en suspens pendant des années pour s'occuper de leur enfant (disponibilité pour soins, congé de présence parentale...). Annuler leur décote permettrait à ces agents de percevoir un minimum de retraite dite convenable.
18. Maintenir notre système actuel de réversion et ne surtout pas appliquer à la fonction publique le système de réversion de l'assurance retraite où la condition d'âge et de revenu est prise en compte. Permettre aux agents de la Fonction publique un cumul d'emploi avec une autre activité rémunérée dans le privé de façon à :
  - a. Augmenter son pouvoir d'achat,
  - b. D'améliorer sa qualité de vie,
  - c. De permettre à l'assurance retraite d'engranger des cotisations supplémentaires.
19. Abroger le texte concernant l'indemnisation à hauteur de 90% des 3 premiers mois d'arrêt maladie. En effet ce texte qui a pris effet le 1<sup>er</sup> mars 2025, creuse un peu plus une différence de traitement entre le régime général,

à qui il est appliqué seulement 3 jours de carence, et la fonction publique. Encore une perte de pouvoir d'achat pour les fonctionnaires et une perte des cotisations pour les caisses de retraite.

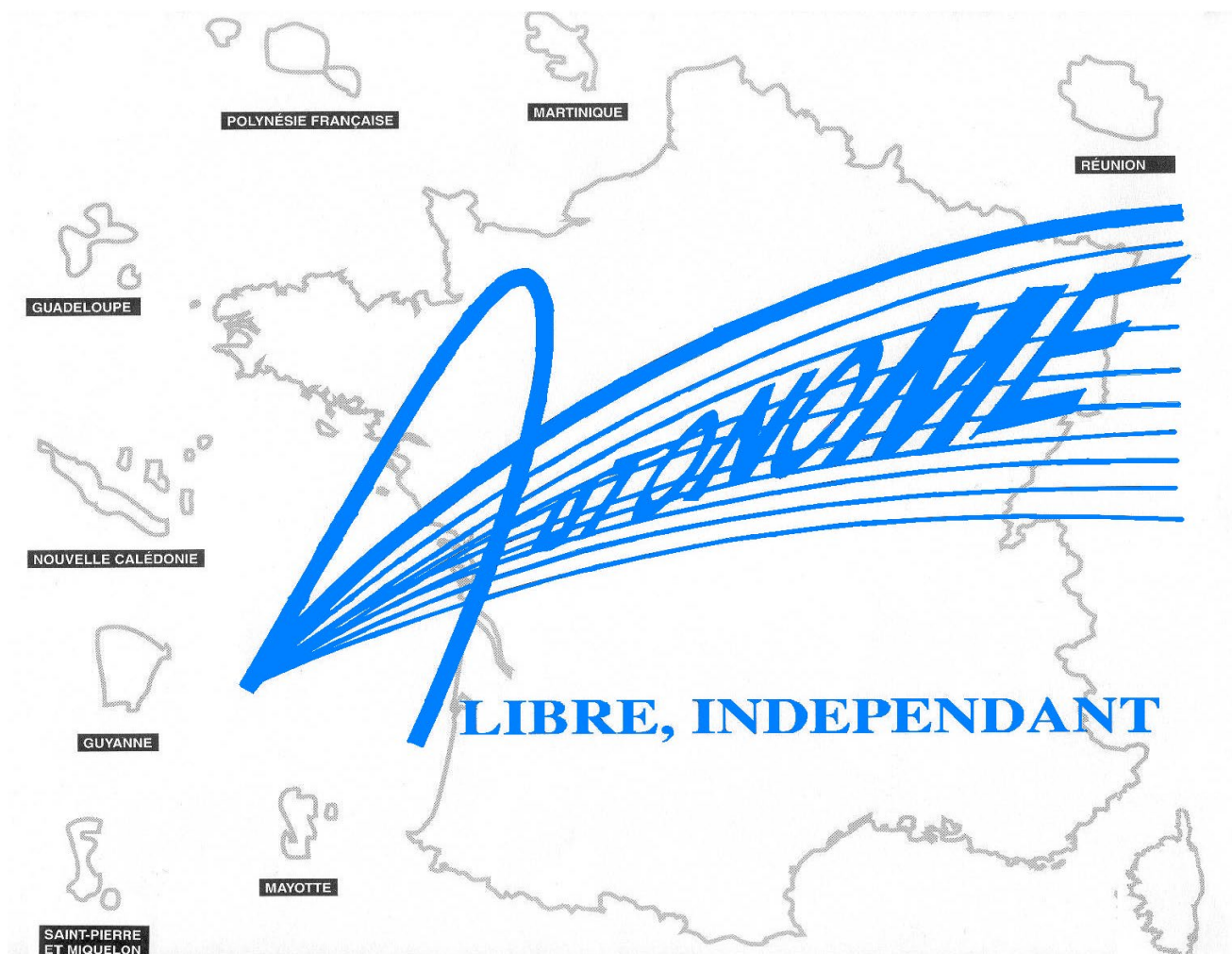


**Nul n'est censé ignorer la loi.  
En conséquence le SAFPT demande de rappeler  
aux autorités territoriales qu'elles ont l'obligation  
d'appliquer les textes réglementaires**

**CAHIER ENVOYE À :**

**Monsieur le Président de la République  
Monsieur le Ministre de la Fonction Publique  
Monsieur le président de l'Association des Maires de France  
Madame la directrice générale de la DGCL**

# 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](http://WWW.SAFPT.ORG)**