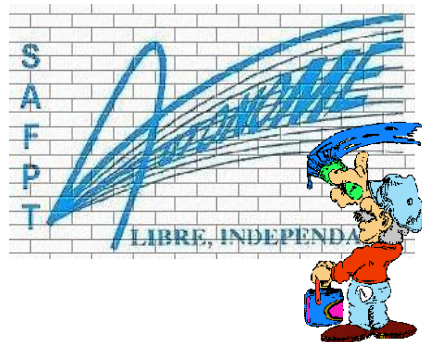


Cahier Propositions Nationales 2016 - 2017

**Cahier de Propositions Nationales élaboré par la
Commission de travail « Statuts/Carrières » lors de
l'Assemblée Générale des 23 et 24 Juin 2016
à AIX LES BAINS (Savoie)**



**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

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 groupes hiérarchiques lors des élections professionnelles
4. 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.
5. Opposition à toute privatisation ou délégation à une association (loi 1901) des services entraînant suppression d'emplois.
6. Rétablissement des avancements d'échelons à durée minimum et intermédiaire.
7. Suppression de l'article 88 de la loi du 26/01/1984 modifiée, interdisant aux fonctionnaires territoriaux de percevoir des avantages supérieurs à ceux de la FPE.
8. Respect strict de la loi modifiant l'article 3 de la loi 84.53. du 26/01/1984 modifiée. Titularisation des contractuels occupant des emplois statutaires (continus ou cumulés) depuis plus d'un an.
9. 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
10. Raccourcissement des délais des procédures juridiques, en mettant à la disposition des instances concernées les moyens nécessaires (TA/CE).
11. 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
12. Prise en compte de la durée des prolongations de stages pour l'avancement d'échelon
13. Obligation aux collectivités territoriales de participer aux cotisations de mutuelle (santé et prévoyance)
14. 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.
15. Validité permanente de l'inscription sur liste d'aptitude jusqu'à nomination suite à la réussite à un concours ou à un examen professionnel.
16. Création d'options aux concours liées aux nouvelles compétences déléguées aux collectivités
17. Obligation aux Autorités Territoriales d'appliquer les avis donnés en CAP, CT, CHSCT et commission de réforme
18. Prise en compte de la spécificité et des responsabilités qui incombent aux agents faisant fonction d'agent de sécurité incendie (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance aux Personnes : SSIAP), quelles que soient les filières, par :
 - La mise en place d'un encadrement des agents des S.S.I.A.P par des agents possédant obligatoirement le diplôme correspondant au niveau imposé par chaque Etablissement recevant du Public (ERP).
 - L'obligation pour les Collectivités Locales de faire appel à un agent territorial responsable faisant fonction de chef de service de sécurité incendie (diplôme SSIAP 3) pour certains types d'établissements (à définir avec les professionnels parmi les 22 catégories existantes).
 - L'obligation de mettre en place un agent territorial ayant le diplôme SSIAP 3 dans les collectivités pour assurer le suivi des Commissions de Sécurité (moyens de secours incendie)

- conformité des locaux – accessibilité aux personnes à mobilité réduite pour tous types d’ERP). De plus, ce personnel deviendrait le référent sécurité auprès des Sapeurs Pompiers et des Commissions.
- L’attribution d’une NBI en fonction du niveau du diplôme ayant trait à cette spécialité, à savoir : 15 points pour S.S.I.A.P 1. // 20 points pour S.S.I.A.P 2. // 25 points pour S.S.I.A.P 3.

19 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 règlementairement fixée à 10 vaille pour l’admission à cet examen.

Traitement et Indemnités

1. Révision du mode d’attribution de l’Indemnité de résidence afin que tous les agents de la FPT puissent en bénéficier avec intégration de celle-ci dans le traitement de base.
2. Réajustement et uniformisation du supplément familial quels que soient le nombre d’enfants et l’indice de rémunération de l’agent.
Réévaluation de manière significative du supplément familial pour un enfant.
3. Rendre obligatoire l’octroi de l’Indemnité horaire pour travail de dimanche et jours fériés.
4. Rendre obligatoire l’Indemnité de travail de nuit et sa majoration.
5. Instauration d’un socle substantiel et obligatoire de régime indemnitaire dans toutes les collectivités territoriales, quelles que soient leur importance, pour l’ensemble des fonctionnaires.
6. Maintien du régime indemnitaire, en cas de maladie, d’hospitalisation, accident de service et maladie professionnelle.
7. Revalorisation automatique de la valeur du point en fonction de l’inflation.
8. Application pour la récupération des heures supplémentaires, des mêmes majorations que celles retenues pour le calcul des indemnités horaires payées.

Formation et recrutement

1. Renforcement des crédits affectés à la formation.
2. Prise en charge par le CNFPT des formations diplômantes actuelles et à venir.

Filière administrative

1. Attribution d’une NBI pour tous les grades de la filière administrative pour les emplois ayant une spécificité particulière (technicité et responsabilité)

Filière animation

1. Reconnaissance et développement plus accrus de la filière, et des missions.
2. Attribution d’une NBI pour tous les grades de la filière animation pour les emplois ayant une spécificité particulière (technicité et responsabilité), y compris pour les agents de catégorie C travaillant en Accueil Collectif de Mineurs (ACM) et en période périscolaire.
3. Création d’un cadre d’emplois de Conseiller d’Animation de catégorie A

Filière technique

1. Placer le grade des agents de maîtrise en échelle C3..
2. Mise en adéquation de l'examen professionnel d'Adjoint technique de 1^{ère} classe avec leurs missions en minimisant le coefficient de connaissances générales par rapport à l'épreuve technique
3. Diversifier les options aux épreuves de l'examen professionnel d'Adjoint Technique 1^{ère} classe correspondant aux divers métiers existants de la filière technique.

Filière sanitaire et sociale

1. Reconnaissance des facteurs de pénibilité pour les cadres d'emplois des ATSEM, des agents sociaux et des auxiliaires de puériculture.
2. Mise en place d'une charte nationale concernant les missions des ATSEM, dans le respect de leur statut particulier.
3. Création des grades de moniteur éducateur socio-éducatifs principal et en chef.
4. Equivalence des diplômes dans les fonctions publiques dans le cadre d'une mobilité.
5. Attribution d'une NBI pour tous les grades de la filière sanitaire et sociale pour les emplois ayant une spécificité particulière (technicité, pénibilité et responsabilité).
6. Indemnisation des frais de déplacements des agents sociaux chargés du maintien à domicile à hauteur des frais réels.
7. Reconnaissance du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale

Filière sportive

1. Redéfinition des missions du cadre d'emplois des O.T.A.P.S. avec reconnaissance de leurs compétences et de leurs diplômes en matière d'enseignement et d'animation.
2. Reconnaissance de la notion d'enseignants du cadre d'emplois des E.T.A.P.S. et O.T.A.P.S. Instauration d'un temps de service pour les enseignants par comparaison avec la filière culturelle (enseignants de musique)
3. Classement en catégorie active des personnels de catégorie B et C intervenant en milieu aquatique et visite médicale plus fréquente pour ces agents.

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

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** Fusionnement des grades actuels de Catégorie B et A afin de former 3 grades en Catégorie A. Le concours d'accès externe de cette catégorie restant celui en vigueur (diplôme de niveau II).
- 3** De ce fait, refonte des grilles indiciaires des nouvelles Catégories A et B avec repositionnement des agents de la filière Sécurité selon les grades ainsi définis.
- 4** Maintien de la Catégorie C avec des Echelles allant de C1 à C3 pour les ASVP avec des règles identiques aux autres filières.
- 5** Mise en place, pour les ASVP, d'un examen professionnel (ou d'un concours interne), avec tests psychotechniques afin de passer gardien de police municipale.
- 6** Indemnité spéciale de fonction respectivement fixée à 14%, 20% et 26% selon les catégories C, B et A. Cette prime devant être uniforme, obligatoire et non liée à la manière de servir.
- 7** Intégration de cette prime de fonction dans le traitement de base avec prise en compte dans le calcul du régime de retraite CNRACL (comme pour la filière Sapeurs Pompiers professionnels). Les autres primes étant prises en compte dans le calcul du régime de retraite additionnelle.
- 8** Bonification d'un cinquième du temps de service effectivement accompli en tant que fonctionnaire appartenant à la filière Sécurité dans la limite de cinq années (comme pour la filière des Sapeurs Pompiers professionnels).
- 9** Possibilité de bénéficier d'un aménagement de poste pour difficulté opérationnelle identique à la filière Sapeurs-pompiers professionnels.
- 10** Armement obligatoire de catégorie B pour toutes les polices municipales.
- 11** Convention de coordination obligatoire avec les forces de sécurité de l'Etat pour toutes les Polices municipales, même celles inférieures à cinq agents.
- 12** Création de NBI pour certaines spécialités et encadrement : (VTT, Motocycliste, encadrement...).
- 13** Création d'une « école pilote » de police municipale composée exclusivement d'un encadrement de policiers municipaux.
- 14** Aménagement temporaire du poste de travail durant la grossesse, en adéquation avec la police d'état,
- 15** Fusion du cadre d'emplois des gardes champêtres avec celui des policiers municipaux.
- 16** Obligation pour les agents en cas de détachement, de se soumettre aux mêmes tests que les candidats au concours police municipale.
- 17** Mise en place d'une législation réglementant les brigades cynophiles (usage des chiens par les agents de Police Municipale).
- 18** Réintégration en Catégorie active des personnels qui avaient été nommés dans le grade de Chef de Police avant quinze années en Catégorie C (emplois classés en Catégorie active) et qui sont restés dans ce grade.
Demande similaire pour les Chefs de service ayant été nommés après plus de quinze ans en Catégorie C (emplois classés en Catégorie active).

Retraites / Pensions

1. Maintien du calcul de la pension sur la base de l'échelon effectivement détenu depuis 6 mois lors de l'admission à la retraite.
2. Maintien du système de retraite par répartition.
3. Assainissement de la situation financière de notre caisse par l'arrêt du prélèvement obligatoire (surcompensation) qui permet de financer d'autres régimes de retraites déficitaires.
4. Maintien du pouvoir d'achat des retraités actuels par rapport à la revalorisation annuelle des pensions de retraite sur la base de l'inflation. (Il est en effet hors de question de baisser les pensions des retraités pour combler les déficits).
5. Maintien du pouvoir d'achat des futurs retraités par rapport aux revalorisations salariales et par rapport à l'inflation. (Là aussi, il n'est pas question que les futurs retraités voient leurs pensions moindres que celles de leurs collègues retraités actuels pour combler les déficits)
6. Raisonner en années de cotisation (au lieu d'âge et cotisation) avec un choix de départ en retraite dès que tous les trimestres ont été cotisés.
7. Révision des règles fixées par le décret n° 2012-847 du 02/07/2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension vieillesse avec la prise en compte de la totalité des trimestres cotisés pendant certaines périodes (chômage, maladie, accident du travail, service militaire).
8. Prendre en compte la pénibilité propre à certaines carrières professionnelles, en mettant en place des définitions collectives et non individuelles et médicalisées qui entraîneraient une remise en cause du principe de service actif.
9. Réinstaurer le départ à la retraite, sous réserve d'avoir accompli 15 années de service, quel que soit leur âge, aux parents (mère ou père) de 3 enfants vivants ou décédés par fait de guerre ainsi qu'aux parents (mère ou père) d'un enfant vivant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, selon les critères actuels en vigueur.
10. Augmentation du taux de réversion à 65% minimum.
11. Inclure en totalité le régime indemnitaire ainsi que les astreintes et les heures supplémentaires payées dans le calcul du montant de la retraite,
12. Maintien de la majoration à partir de 3 enfants

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

SITE INTERNET : WWW.SAFPT.ORG

