

# **Cahier de Propositions Nationales 2023**

**Cahier de Propositions Nationales élaboré par les  
membres du Bureau National, approuvé par les  
membres du Comité National lors de sa réunion tenue  
le 4 mai 2023  
à GRENOBLE (Isère)**



**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)**

# Cahier Propositions Nationales 2023

## 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. 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.
17. 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
18. 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.
19. 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
20. 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).
21. 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)
22. Annulation du seuil démographique pour l'attribution de la NBI Accueil.
23. Obligation aux collectivités de permettre à l'agent de transformer des jours CET en points RAFF.
24. Mise en place pour les filières exclues du RIFSEEP d'une équivalence au CIA (pour l'heure cette absence constitue une discrimination).
25. Réactualisation de la réforme RIFSEEP après évaluation des premiers effets de celle-ci.
26. Mettre en adéquation avec la FPE le calendrier d'application concernant la participation employeurs aux mutuelles
27. Rendre obligatoire la prise en compte des métiers pénibles par les collectivités territoriales, par l'attribution de jours de sujétions.
28. Réactualisation de la catégorie B du fait qu'entre le dernier grade de la catégorie C et le 1er grade de la catégorie B, il n'y a plus d'écart.
29. 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.

30. Réévaluation des grilles indiciaires des catégories B et C pour plus de clarté au niveau des 1ers grades pour une évolution plus linéaire.
31. 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.
32. Que la réussite à un examen professionnel pour changer de cadre d'emplois ne soit pas conditionnée à la promotion interne.

### **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.

### **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 2<sup>ème</sup> 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**

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

## 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 règlementaire 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.

## 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<sup>o</sup> 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. Indemnité spéciale de fonction respectivement fixée à 20%, 22% et 30% selon les catégories C, B et A. Cette prime devant être uniforme, obligatoire et non liée à 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.

## 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. Réinstaurer la CPA (Cessation progressive d'activité) à la place de la retraite progressive.
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. 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.
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. Maintien de la majoration à partir de 3 enfants

## 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.



**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**

# 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)**