



Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale

SAFPT NATIONAL

1041, avenue de
Draguignan
ZI Toulon Est
83130 LA GARDE

La Garde, le 14/12/2017,

Madame Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale Nationale
Syndicat Autonome de la
Fonction Publique Territoriale

à

Monsieur Bruno DELSOL
Secrétaire Général
Des Collectivités Locales

Objet : Remerciements et poursuite des revendications.

Pièce jointe : Cahier de propositions nationales 2017 du S.A.F.P.T.

Monsieur le Directeur,

Par la présente, le S.A.F.P.T tient à vous remercier de la réponse que vous avez pris la peine de lui communiquer en date du 15/10/2017, comme monsieur Laurent VERCRUYSSSE nous l'avait précisé en date du 28/09/2017.

Cependant, au moins deux sujets évoqués dans notre courrier en date du 11/09/2017, adressé à monsieur Gérald DARMANIN, Ministre de l'Action et des Comptes Publics, appelaient à une réponse et non à un enrichissement du débat (jour de carence et perte de l'échelon au temps minimum pour la FPT).

Ce dernier sujet est d'ailleurs pleinement d'actualité quand on lit l'interview accordé par monsieur Edouard PHILIPPE, Premier Ministre, à la Gazette des Communes et où il est dit « *qu'il n'oubliait pas le principe de la libre administration des Collectivités* »!... La perte précitée est tout de même la preuve que le contraire a bel et bien commencé...

S'il était donc acté qu'un retour sur cette décision ne pouvait intervenir, le S.A.F.P.T vous a déjà donné une petite liste non exhaustive sur le principe de l'équité dans les trois versants de la Fonction Publique !

Aujourd'hui, il se permet d'y ajouter un point qui lui semble urgent à traiter car terriblement injuste pour les fonctionnaires territoriaux.

En effet, force est de constater que de très nombreuses Collectivités, en l'absence de texte de référence, font varier de façon drastique le Régime Indemnitare de leurs agents en cas de Congés de Maladie Ordinaire, Accident de Travail ou maladie professionnelle dès le premier jour d'absence.

Cette situation n'est pas similaire en FPE où le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 précise les conditions de maintien du régime indemnitare en cas d'absence pour maladie : « *Les fonctionnaires et agents non titulaires bénéficient du maintien des primes et indemnités, dans les mêmes proportions que le traitement, en cas de : congés annuels, congés de maladie ordinaire, congés pour accident de service/accident du travail et maladie professionnelle, congé de maternité, paternité ou adoption* ».

Article 1er I 1° du décret précité.

Le S.A.F.P.T demande donc, dans un souci d'équité, que ce Décret trouve son pendant en FPT.

Par ailleurs, le S.A.F.P.T souhaite vous interpeller sur la monétisation du Compte Epargne Temps. Pour l'heure, le montant forfaitaire pour un agent de catégorie A est de 125 euros par jour, pour un agent de catégorie B, le montant est de 80 euros et il est de **65 euros** pour un agent de catégorie C, Ce montant correspond donc à un taux horaire de **9,36 €** environ... Le SMIC horaire est, quant à lui, à **9,76 €** !

De plus, lorsqu'on prend conscience que les agents monétisant leur CET ne sont pas au bas des grilles indiciaires de rémunération ni au départ de leur carrière, il est aisé de comprendre que le S.A.F.P.T demande une revalorisation du montant forfaitaire journalier de ce compte.

En décembre 2018 auront lieu les élections professionnelles avec l'application des nouvelles règles issues de la Loi de Déontologie et du PPCR.

A ce sujet et très vite, le S.A.F.P.T a compris les difficultés qu'engendreraient les nouvelles dispositions dans l'établissement des listes électorales.

En effet, il était déjà, dans de nombreuses collectivités, difficile d'établir des listes. Le fait d'y ajouter la parité selon les effectifs de la Collectivité couplée, par exemple en ce qui concerne les CAP, avec la diminution des groupes hiérarchiques (fusion des Echelles 4 et 5 en Catégorie C), verra un nombre incalculable de candidatures disparaître !

Le risque d'une telle érosion réside dans le fait que le dialogue social dans ces collectivités deviendra nul ou insignifiant puisque les représentants du personnel seront tirés au sort faute de listes aux élections professionnelles...

Le S.A.F.P.T demande, depuis fort longtemps, la suppression des groupes hiérarchiques qui sont, aujourd'hui et plus que jamais, un frein à la représentativité syndicale locale !

Autre préoccupation du S.A.F.P.T, le délit d'entrave. Pour l'heure, celui-ci n'existe que pour le secteur privé puisqu'aucune disposition ne définit et ne sanctionne pénalement le délit d'entrave dans le secteur public. Pour rappel, le délit d'entrave est, pour un employeur, le fait de porter atteinte à l'exercice du droit syndical, à la désignation des instances représentatives du personnel ou l'exercice des missions et fonctions des représentants du personnel.

Ce délit est défini par plusieurs dispositions du Code du Travail et du Code Pénal et devrait trouver son pendant dans les trois versants de la Fonction Publique puisqu'il concerne les représentants du personnel et les instances dans lesquelles ils siègent.

Le S.A.F.P.T demande l'extension du délit d'entrave à la Fonction Publique.

Pour ce qui est des accords concernant le PPCR, le S.A.F.P.T a bien pris note du gel des mesures annoncées pour 2018 et vous fait part de son désaccord sur ce point.

Cependant, le S.A.F.P.T demande qu'une mesure d'une extrême importance soit prise dans les mois prochains. Celle-ci est le fait qu'une multitude d'agents effectuent la totalité de leur carrière sur leur grade de recrutement, qui est souvent le premier grade de rémunération de leur filière.

Pour rappel, les accords sur le PPCR prévoyaient de garantir à tous les agents un déroulement de leur carrière complète sur au moins deux grades.

Il serait de bon ton de penser à ceux qui vont faire valoir leur droit à la retraite dans un tout proche avenir !

Le S.A.F.P.T vous interpelle également en ce qui concerne les contractuels et plus exactement sur la Loi 84-53 qui prévoit, dans son article 3-4 que « *lorsqu'un agent non titulaire recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 **est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois** dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il est, au plus tard au terme de son contrat, nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale.* »

La liste d'aptitude est reliée à l'article 44 de la même Loi. Par conséquent, un nombre important de contractuels œuvrant sur des emplois non soumis à concours (premier grade de Catégorie C) ne peuvent bénéficier de cette mesure.

Le S.A.F.P.T demande donc que cette particularité soit prise en compte et que les agents non titulaires puissent bénéficier des mêmes conditions de recrutement lorsque l'emploi à pourvoir relève d'un grade ne nécessitant pas la réussite d'un concours.

Autre sujet préoccupant, l'exclusion du RIFSEEP des filières Sécurité et Sapeurs-Pompiers. Ces deux filières ont été exclues du nouveau régime indemnitaire soit par un manque de correspondance avec les corps d'Etat, soit par la spécificité des corps correspondants.

Cet état de fait provoque une discrimination avec les autres filières bénéficiant du RIFSEEP. En effet, celui-ci est composé de deux parties l'IFSE et le CIA.

Ce dernier élément peut être attribué en une ou deux fois annuellement et tient compte de l'évaluation annuelle.

L'exclusion des deux filières fait qu'à aucun moment les agents les composants ne peuvent concourir à cet élément rémunérateur, ce qui crée une disparité grave et inéquitable !

Le S.A.F.P.T demande donc, pour ces deux filières, une réflexion sur la mise en place d'une prime annuelle basée sur le principe du CIA afin de mettre fin à cette discrimination.

Dans la continuité, le S.A.F.P.T note que de nombreux syndicats se sont intéressés au cadre d'emplois des ATSEM.

Le S.A.F.P.T avait déjà fait de même en 2014 et avait émis des propositions pour ce cadre d'emplois, ainsi que pour celui des auxiliaires de puériculture, auxiliaires de soins et agents sociaux.

Il est à noter que les propositions émises à cette époque **et présentées à la DGCL**, avaient été rejetées... or, aujourd'hui, il semblerait que celle-ci reprenne ce que nous avons proposé !

En effet, le S.A.F.P.T avait demandé de placer le dernier grade de ses trois cadres d'emplois en Echelle spécifique (équivalence avec le grade d'Agent de Maîtrise Principal) et avait reçu une fin de non-recevoir dont voici le compte-rendu de l'époque sur la question :

« COMPTE RENDU DE L'ENTRETIEN AVEC LA DGCL du 28/01/2015

Evolution du cadre d'emplois des ATSEM. Depuis des années le S.A.F.P.T se bat pour une reconnaissance de ce cadre d'emplois en Catégorie active. Cependant, notre syndicat revendique d'autres mesures issues d'une enquête réalisée auprès de ces agents. Il apparaît qu'un bon nombre d'ATSEM soit utilisé au sein des communes comme de simples agents d'entretien. On est en droit alors de se demander quel est l'intérêt d'engager ce type d'agents, titulaires d'un CAP « Petite enfance » et ayant, dans la majorité des cas, réussi un concours ! La seule explication plausible étant qu'un déroulement de carrière en tant qu'ATSEM est moindre qu'un déroulement de carrière en tant qu'adjoint technique. De par cette constatation, le S.A.F.P.T demande une obligation pour les collectivités territoriales d'occuper ces personnels à des tâches en adéquation avec l'intégralité de l'article 2 du Décret n° 92 – 850 définissant leur statut particulier : « Les agents spécialisés des écoles maternelles sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour la réception, l'animation et l'hygiène des très jeunes enfants ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants. Les agents spécialisés des écoles maternelles participent à la communauté éducative ».

De plus, cette spécialité ne possède qu'un cadre d'emplois situé en catégorie C. Dans une logique de connaissances acquises et de responsabilités données, le S.A.F.P.T demande que le dernier grade soit placé en « Hors Echelle », avec un indice terminal brut de 574. Ainsi une notion d'encadrement serait reconnue pour ce cadre d'emplois. Cette dernière demande est d'ailleurs renouvelée par le S.A.F.P.T pour les grades d'auxiliaire de soins, auxiliaire de puériculture et d'agent social. Il est à noter que tous ces grades appartiennent à la filière médico-sociale (santé et social), filière particulièrement restreinte en termes de déroulement de carrière !

Le cadre d'emplois des Gardes Champêtres est également soumis à cette restriction et reste dans l'expectative d'une fusion avec celui des Policiers Municipaux. Sans cette fusion, le S.A.F.P.T demandera également que le dernier grade de ce cadre d'emplois ait un classement en « Hors Echelle » avec un indice terminal brut de 574.

L'échelon terminal brut de 574 a été repoussé par la DGCL en justifiant cette décision par les réévaluations successives des grilles indiciaires et de par l'absence de responsabilités d'encadrement pour les agents de ces grades ! Seul le cadre d'emplois des gardes champêtres pourrait voir une telle évolution dans l'optique de la mise en place de la Police Territoriale... au regard des quotas liés aux strates démographiques, le SAFPT se doute que très peu d'entre eux soient concernés par le dit échelon ! En ce qui concerne les ATSEM, le SAFPT a demandé l'élaboration d'une charte nationale. La DGCL pourrait se pencher sur cette demande en s'appuyant sur ce qui se fait localement ou au niveau départemental. »

Aujourd'hui force est de constater, si l'on en croit les propositions émanant de la DGCL, que cette possibilité a été retenue par la DGCL dans son projet.

Une nouvelle fois, le S.A.F.P.T démontre toute sa compétence et sa vision en matière de propositions et d'avancées !

Le sujet faisant débat, le S.A.F.P.T a repris ses réflexions et son travail en interrogeant la base à l'aide d'un questionnaire et vous présente donc le constat et de nouvelles propositions issues de cette étude :

La population des ATSEM au niveau national est vieillissante (entre 45 et 60 ans).

On ne compte pas beaucoup d'agents titulaires du grade d'ATSEM, seulement environ 47000, ce qui est très peu par rapport au nombre de postes occupés en majorité par des adjoints techniques faisant fonction d'ATSEM. Une partie de ces agents est titulaire du CAP petite enfance, d'autres possèdent le BAFA, une petite minorité n'a pas de diplôme de la petite enfance.

Suite à notre enquête, on identifie :

- des problèmes de santé après environ 10 ans d'exercices, majoritairement des troubles musculo-squelettiques dus aux conditions de travail (Mobilier non adaptés, manutentions, piétinements, ménage, gestes répétitifs, bruit,)
- des troubles psycho-sociaux qui sont dus à la double autorité, (Territoriale/Education Nationale), double autorité qui induit une non reconnaissance des missions confiées, une grande polyvalence et crée une mauvaise ambiance au sein des services des écoles.
- Une prise en compte faible ou inexistante des fêtes d'école, sorties, séjours scolaire qui ne sont pas obligatoirement considérés comme du temps de travail effectif mais considéré comme du temps de travail effectué sur la base du volontariat.
 - la répercussion des maladies contagieuses contractées par les agents sur le lieu de travail donnant lieu à des pertes de régime indemnitaire ou de prime de fin d'année.
- Une baisse de motivation après une vingtaine d'années d'exercice, les agents étant usés. Ils partent très peu en formation, leur remplacement n'étant pas prévu pendant la période scolaire.
- Un manque d'information concernant le cadre d'emplois des ATSEM. En effet, souvent, les titulaires du grade d'ATSEM se voient confier des missions alors que celles-ci ne font pas partie de leur statut particulier (ménage des bâtiments communaux pendant les vacances scolaires, surveillance des enfants en cas d'absence du professeur des écoles, administration de médicaments par le biais du projet d'Accueil Individualisé réservé exclusivement au personnel de l'éducation nationale.

NOS PROPOSITIONS :

- 1) Une CHARTE DES ATSEM NATIONALE ainsi qu'une fiche de poste nationale, comportant des points précis faisant référence au seul statut particulier des ATSEM, auxquels aucune collectivité, quelle que soit son importance, ne pourrait déroger.

Ces deux éléments devront être obligatoirement portés à la connaissance de l'Education Nationale qui devra veiller à les respecter.

- 2) Faire participer les ATSEM, sur leur temps de travail, aux réunions tenues par les professeurs des Ecoles puisqu'elles sont partie prenante dans le rôle éducatif des enfants.
- 3) Prendre toutes dispositions pour que les ATSEM puissent participer aux formations professionnelles en lien avec leurs missions, nombre de ces agents se voyant, pour l'heure, refuser ces formations au motif qu'ils ne doivent pas s'absenter pendant les périodes scolaires.
- 4) Après X années de services, selon l'état de santé de l'ATSEM, décharger l'agent, avec son accord, des tâches d'entretien et les remplacer par des missions de tuteurs ou d'accompagnants intramuros (contrat d'apprentissage, accueil des stagiaires 2^{ème}, 3^{ème} cycles et contractuels le cas échéant).
- 5) La possibilité d'un grade en équivalence avec celui d'agent de maîtrise est une solution. Cependant celui-ci sera soumis à concours ou examen professionnel. De très nombreux lauréats ne seront pas promus dans cet éventuel cadre d'emplois faute de responsabilités et d'encadrement, ce qui aura pour effet de faire émerger ou d'accroître, selon les cas, une démotivation.

Le S.A.F.P.T propose une alternative à ce grade avec la création d'un échelon spécial pour le grade d'ATSEM Principal de 1^o Classe, avec refonte de la grille indiciaire sur le modèle de la filière Sécurité et le grade de Brigadier-chef Principal.

Bien entendu, dans un souci d'équité et de logique, le S.A.F.P.T propose la même équivalence pour les cadres d'emplois des agents sociaux, auxiliaires de puériculture et auxiliaires de soins.

- 6) Reconnaissance de la pénibilité du métier d'ATSEM en le plaçant en catégorie active.
- 7) Reconnaissance des maladies contagieuses contractées sur le lieu de travail dans le cadre d'une épidémie déclarée et dûment constatée, ce qui permettrait qu'il n'y ait aucune incidence sur le régime indemnitaire ou les primes perçues par l'agent concerné.
- 8) Faire figurer, dans la charte nationale des ATSEM, l'interdiction d'administrer des médicaments aux enfants (le PAI concernant exclusivement le personnel de l'Education Nationale) et proposer un protocole à suivre en situation d'urgence avec les mesures à prendre, les médecins à joindre, les numéros d'urgence 15 et/ou 18, et la possibilité de prendre attache avec un médecin régulateur.

Pour conclure, le S.A.F.P.T vous adresse son cahier de propositions nationales 2017 où une multitude de sujets et de revendications y sont exposés.

Le S.A.F.P.T note, avec satisfaction, que des avancées sont parfois obtenues à partir de ses propositions.
Pour rappel, le S.A.F.P.T a été le précurseur en ce qui concerne l'évolution du cadre d'emplois d'Agent de maîtrise !

Nos représentants se tiennent donc à votre entière disposition, le cas échéant, pour tous sujets dont vous désiriez débattre que ce soit par courrier ou de vive voix.

Dans l'attente de vous lire ou d'un entretien, je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire Général, à l'expression de mes salutations distinguées.

Pour le S.A.F.P.T,
Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale Nationale



Copie à :

Monsieur Gérald DARMANIN, Ministre de l'Action et des Comptes Publics.

Monsieur Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Action et des Comptes Publics.