



# CAHIER Revendicatif





## I - Carrière & Rémunération

La **FA-FPT** mettra en œuvre comme fil conducteur commun à toutes ses revendications, qu'il s'agisse de ce chapitre comme des suivants, l'activation de tous les leviers et solutions possibles pour parvenir à une **réelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, agents de la FPT, à commencer par l'égalité salariale dans le cadre de la *directive UE n° 2023 / 970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023*.

**Notre politique syndicale sera guidée en permanence par cet objectif.**



- ▶ **Augmentation générale des rémunérations des agents de la FPT**, dans les périodes de forte inflation, de croissance forte ou de contexte macro-économique favorable comparable à la situation du secteur privé.
- ▶ **Augmentation minimale de la valeur du point d'indice** tous les ans en instaurant une indexation automatique du point d'indice sur le SMIC > Possibilité d'anticipation budgétaire pour les employeurs territoriaux.
- ▶ **Opposition au RIFSEEP** dans le sens où il met en œuvre le principe de rémunération au mérite et où il n'est plus évolutif en rapport avec un indice.
- ▶ **Création d'un socle minimum indemnitaire obligatoire** : 20% du traitement indiciaire minimum de régime indemnitaire pour les agents.
- ▶ **Revalorisation des grilles**
  - Passage grilles atypiques de cat **C** (Tech, PM, SP, ATSEM), communément appelés **C+** en **B**.
  - Respect d'une cohérence entre les grilles afin que les progressions de carrière aient du sens.
  - Bonification individuelle indiciaire passage catégorie **C** en **B** et passage **B** en **A** pour éviter le tuilage.
  - Suppression des « petites grilles » **A**, **B** ou **C** avec intégration de ces agents dans des grilles normées.
- ▶ **Remplacement de la version actuelle de la GIPA** en intégrant dans les grilles indiciaires un CTI – **Explication** : lorsqu'un agent est au bout de sa grille indiciaire rajout automatique au bout de 18 mois de 12 points à son indice majoré – ce rajout de point est intégré au calcul de sa pension et pris en compte en cas de changement de niveau ou de catégorie.
- ▶ **Réactualisation des montants des indemnités horaires de travail de nuit**, de dimanches et jours fériés et du Supplément familial de traitement (SFT).
- ▶ **Réactualisation des montants et du zonage de l'Indemnité de résidence (IR)**.



**Le recours élargi au contrat remet en cause la notion d'emploi permanent tenu par un fonctionnaire**, le principe fondamental d'une fonction publique de carrière et la garantie d'un accompagnement jusqu'à la fin de carrière (reconversion).

La **FA-FPT** continue de défendre un accès à la Fonction publique équitable par voie de concours, l'intégration des contractuels sur des emplois titulaires, le respect de l'indépendance des fonctionnaires garantie par le statut, dans l'intérêt du Service public et de l'ensemble des citoyennes et des citoyens.

▶ **Résorption de la précarité avec :**

- Recrutements à la hauteur des besoins et titularisation de tous les contractuels.
- Stabilisation voire baisse de l'utilisation des contrats sur les emplois permanents.

▶ **Développement pour toutes les filières d'une progression possible sur 3 catégories.**  
(Exemple : Filière Animation, ATSEM, etc...).

▶ **Modification des quotas de promotion interne**, au choix ou par examen professionnel, en élargissant les possibilités de promotion interne à 1 pour 1 concours (en lieu et place du 1 pour 2, modification *décret n° 2023-1272*).

▶ **Modification de l'article 25 du décret coquille de la catégorie B – Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009** en vue d'obtenir la simplification des règles d'avancement de grade des cadres d'emplois de la catégorie B de la FPT, dont l'articulation entre choix et examen professionnel bloque les carrières de ces agents par des quotas de promotion trop restrictifs.

▶ **Suppression de la mesure bloquante des 10 % pour l'accès au dernier grade** du cadre d'emplois dans le but d'une intégration cohérente de l'ancien grade des directeurs territoriaux vers les attachés hors classe.

▶ **Suppression des grades à accès fonctionnels GRAF** et des échelons spéciaux des catégories A dans toutes les filières où cela a été instauré.

▶ *La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique TFP impose la continuité des services publics de collecte et de traitement des déchets des ménages, de transport public de personnes, d'aide aux personnes âgées et handicapées, d'accueil des enfants de moins de trois ans, d'accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services.* La **FA-FPT** exigera donc que dans tous ces services, les **vacances de postes ou les remplacements soient immédiatement pourvus** y compris pour l'accueil des enfants de moins de trois ans ou l'accueil périscolaire, faute de quoi l'employeur contreviendrait aux besoins essentiels des usagers de ces services.

▶ **Exigence d'une Médiation préalable obligatoire véritablement indépendante.**

La médiation préalable obligatoire est un récent système obligatoire de traitement des litiges individuels d'un agent par rapport à sa hiérarchie. La MPO est désormais une étape obligatoire avant d'engager un recours au tribunal administratif. Cette fonction est assurée par les CDG. Cela ne concerne que les cas de litige sur des décisions individuelles d'un agent, RI, NBI fiche de poste, affectation, entretien pro etc...

Il s'agit d'une étape supplémentaire entre le recours gracieux et le recours au TA, où un médiateur qui exerce auprès du CDG compétent à la charge de tenter de résoudre les contentieux « à l'amiable ». Cela a été créé pour désengorger les TA.

Dans les faits, cela rajoute uniquement des délais supplémentaires car ces médiateurs sont soit peu indépendants par rapport à l'autorité d'emploi, soit n'arrivent pas à convaincre les employeurs, y compris lorsqu'ils sont en tort.

► **Simplification générale des concours** sur titre avec épreuves pour les professions réglementées ou à condition de diplôme > [Suppression des épreuves d'admissibilité](#).

- Attractivité FPT
- Facilitation accès FPT jeunes générations
- Simplifications administratives et alignement FPE - FPH

## FOCUS Formation

### Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie

**Le statut de la Fonction publique le précise :**

*« Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux agents publics. » Article L115-4 du Code général de la fonction Publique, CGFP.*

*Pour les fonctionnaires territoriaux, le droit à la formation est consacré par plusieurs textes. Tout d'abord le Titre II du Livre IV du CGFP évoque les dispositions légales communes aux 3 versants et la Section 3 du Chapitre II du même titre reprend les dispositions propres à la FPT, issues de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.*

*Quant à la partie réglementaire, le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale et le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux viennent préciser ces orientations légales.*

**L'application de ces textes devrait être évidente** car cela relève d'une obligation légale et/ou réglementaire. Pourtant trop de collectivités locales ou établissements publics ne les respectent pas.

**En conséquence et bien que cela paraisse une évidence, la FA-FPT continuera d'exiger l'application des droits mais aussi des obligations de formation des agents territoriaux tout au long de leur carrière.**

- **Application générale de la règle** : *« le nombre d'heures prévu au planning de travail d'un agent doit être considéré comme réalisé même lorsque celui-ci est en formation ».*
- **Respect de l'obligation** de la mise en place de plans de formation par tous les employeurs.
- **Incitation pour tous ses représentants** à demander la mise en place d'un dispositif de financement du Compte personnel de formation au sein de leur collectivité, CDG ou établissement public.
- **Intégration du temps de trajet** pour partir en formation dans le temps de travail (la formation est assimilée à un départ en mission). Cette décision jurisprudentielle est rarement intégrée.
- **Augmentation du volume des formations** de professionnalisation pour soutenir la qualité du service public.

## **Au sein du CNFPT**

- ▶ **Défense du retour de la contribution des employeurs territoriaux** au taux de 1% de la masse salariale de leur collectivité.
- ▶ **Interventions auprès du CNFPT** pour une offre plus large à destination des agents des filières techniques.
- ▶ **Maintien, dans une situation hors état d'urgence, sanitaire ou autre, de toutes les formations** pour les agents de catégorie C en présentiel, mais aussi limitation du recours au distanciel pour les B et A. Le distanciel doit représenter un plus et non une contrainte, car la formation est aussi l'occasion d'échanges d'expériences et de création de réseaux professionnels qui ont du mal à se concrétiser à distance.
- ▶ **Retour des tests de positionnement préalables aux formations de préparation au concours en présentiel.** Si à la suite de la période Covid le CNFPT est revenu au format « mixte ou présentiel » pour la quasi-totalité de son offre de formation, en revanche les tests en question sont restés en distanciel uniquement. C'est certes plus facile à organiser pour l'établissement et moins stressant pour l'agent. Mais force est de constater que le nombre d'abandon en cours de préparation est en augmentation car c'est certainement le signe que les besoins de mises à niveau avant l'intégration en « prépa-concours » sont moins détectables en distanciel. Le distanciel réduit, dans ce cas, l'efficacité des tests.
- ▶ **Création d'une formation d'intégration spécifique** à destination des agents transférés ou ayant fait le choix de mobilité vers la fonction publique territoriale, afin de faciliter l'adaptation à la culture territoriale.
- ▶ **Soutien de la territorialisation des formations** au plus proche des agents dans le périmètre de chaque délégation du CNFPT.



## **FOCUS** **Filière Administrative**

- ▶ **Favoriser le passage en catégorie B** des adjoints administratifs assumant les fonctions de secrétaire de mairie en supprimant la règle des ratios promus / promouvables. En effet, même si l'employeur est favorable à l'avancement de l'agent, la règle des quotas est bloquante et empêche donc les agents de progresser en dépit de l'obtention de l'examen professionnel ou d'une ancienneté répondant aux conditions d'avancement au choix.

## **Particularité Secrétaires Généraux de Mairie**

- ▶ **Résorber le vivier de tous les agents en poste secrétaires de mairie en C1** > promotion prioritaire en C2 pour pouvoir prétendre aux bénéfices des dispositifs loi SGM que sont le plan de requalification en catégorie B ou le dispositif de formation-promotion.
- ▶ **Pour le recrutement sur les postes vacants**, priorité aux agents titulaires en recherche de reclassement, ayant suivi le dispositif formation-promotion par rapport aux candidats externes demandeurs d'emploi ayant suivi le même parcours organisé par le CNFPT sur demande des centres de gestion pour les remplacements Secrétaires de mairie.



## FOCUS Filière Animation

- ▶ **Résorption de la précarité** par une reconnaissance du temps de travail.
- ▶ **Inscription au décret n°2011-558 du 20 mai 2011** du fait que le grade d'Attaché Territorial est bien le grade de promotion interne COMMUN aux Rédacteurs ET aux Animateurs Principaux de 1<sup>ère</sup> Classe.
- ▶ **Instaurer l'obligation d'encadrement d'équipe et de coordination** uniquement à partir de la catégorie B.
- ▶ **Positionnement des BAFA et DEFA** comme des brevets d'aptitudes aux fonctions d'animateur pour encadrer à titre non professionnel et de façon occasionnelle sur des postes non permanents.
- ▶ **Intégrer les diplômes professionnalisant** comme prérequis statutaire de recrutement dès la catégorie C.
- ▶ **Reclassification des échelles de la catégorie C.**
- ▶ **Reconnaissance d'une fonction pour chaque cadre d'emploi.**
- ▶ **Comme pour les écoles**, présence des Auxiliaires de vie scolaire AVS ou des Accompagnants pour élèves en situation de handicap AESH pour l'accompagnement et le bien-être des enfants porteurs d'handicaps, pendant le temps spécifique dévolu à la filière Animation.



### En matière de formation pour cette filière :

- ▶ **Incitation à l'organisation de concours et examens de la filière.**
- ▶ **Obligation de recrutements aux diplômes statutaires** afin de favoriser la formation et la qualification de tous les agents.
- ▶ **Obligation de Formation des agents** confrontés à la prise en charge d'enfant porteur de handicap ou trouble diverse et classe ULIS.



## FOCUS Filière Culturelle

- ▶ **Attribution effective de l'Indemnité de Suivi et d'Orientation des Élèves ISOE** part fonctionnelle pour les enseignants dont les missions / fonctions le permettent. **Exemple : Les enseignants exerçant une mission supplémentaire de coordination.** (Cf. note DGCL 2023 : Revalorisation du régime indemnitaire des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique)
- ▶ **Obtention de la prime informatique.**
- ▶ **Pour les cadres d'emploi des domaines Patrimoine et Bibliothèques :**
  - Simplification des épreuves de concours et/ou suppression d'épreuves facultatives, ainsi qu'actualisation des intitulés et des niveaux de diplôme, en lien avec la revendication plus haut « Simplification générale des concours sur titre avec épreuves ».

- Évolution des missions du cadre d'emploi de **catégorie C** des adjoints territoriaux du patrimoine.
- Évolution des missions du cadre d'emploi de **catégorie B** des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques, avec notamment la création d'une spécialité « Archéologie ».
- Évolution des missions du cadre d'emploi de **catégorie A** des bibliothécaires territoriaux.

## Particularités Postes de direction

- ▶ Revalorisation des grilles de Directeurs d'Établissement d'Enseignement Artistique (DEEA) 1<sup>ère</sup> et 2<sup>e</sup> catégorie pour une attractivité en cohérence avec les missions et responsabilités liées au poste.
- ▶ **Création d'un DEEA de 3<sup>e</sup> catégorie** en lieu et place du Professeur d'Enseignement Artistique (PEA) chargé de direction.
- ▶ **Organisation annuelle des concours internes/externes et examens professionnels.**
- ▶ **Formation professionnelle adaptées aux responsabilités et spécificités du métier.**
- ▶ **Réaffirmation de la nécessité de recruter des DEEA issus de la filière d'enseignement artistique** pour la direction des établissements d'enseignement artistique.
- ▶ **Fin du monopole du Conservatoire National Supérieur de Musique et de Danse de Paris (CNSMDP) pour la délivrance du Certificat d'Aptitude (CA) de directeur d'établissement d'enseignement artistique :**
  - Habilitation ministérielle à délivrer le CA pour les formations de DEEA mises en place par des pôles supérieurs (Conservatoire National Supérieur de Musique et de Danse de Lyon (CNSMDL) et du Centre de formation des enseignants de la danse et de la musique de Normandie (Cefedem) par exemple), formations organisées en partenariat avec des Universités et délivrant un Master.
  - Harmonisation et certification des formations des Cefedem et de l'Institut National Spécialisé d'Études Territoriale (INSET).

## FOCUS Filière Sportive

- ▶ **Mise en place d'un programme d'urgence de résorption des emplois précaires** notamment pour les **OTAPS**.
- ▶ **Maintien d'un bon niveau d'encadrement du public** accueilli par les professionnels de la filière sportive et la reconnaissance des qualifications spécifiques de ces agents.
- ▶ **Maintien de l'agrément nécessaire** pour tous les **ETAPS** titulaires qui enseignent aux enfants des écoles élémentaires : ceci est un gage de qualité via les qualifications nécessaires.
- ▶ **Prise en compte d'un temps de préparation pédagogique** par une réduction du temps de travail en s'appuyant sur le rapport du Conseil Supérieur de la Fonction publique territoriale (CSFPT) du 4 février 2009 au regard des missions d'enseignement des **ETAPS** et **CTAPS**. Néanmoins, ce temps de préparation sera limité aux seuls intervenants pédagogiques.

- ▶ **Proposition de conditions plus avantageuses** (création d'une prime) pour les **ETAPS** travaillant en piscine et ainsi rendre ces postes attractifs puisqu'aujourd'hui, il ne manque pas moins de 4000 ETAPS MNS sur le territoire français.
- ▶ **Intégration des OTAPS** assurant des missions d'enseignement des APS et titulaires d'un brevet d'état (niveau IV) ou d'un diplôme universitaire (licence STAPS) au grade d'**ETAPS**.
- ▶ **Pour les CTAPS**, possibilité d'un déroulement de carrière comparable à celui des attachés (grade d'attaché hors classe).



## FOCUS Police Municipale



### En matière de perspective de carrière, de rémunération et de retraite :

- ▶ **Pour les Agents de Police Municipale de catégorie C**, la création d'un indice supplémentaire au-delà de l'IB 597, sans pour autant allonger la carrière. Mise en place d'une promotion prioritairement par examen selon la règle actuelle, (soit une nomination par voie d'examen pour deux recrutements) qui permettrait automatiquement une promotion au choix sans examen d'un agent, doublant ainsi le nombre de promotion possible. Il est demandé que les titulaires de l'examen professionnel soient recrutés sur le grade de chef de service principal de 2<sup>e</sup> classe.
  - ▶ **Pour les Gardes-Champêtres** la fusion des deux cadres d'emplois (agents de police municipale et gardes-champêtres) en un cadre d'emplois unique des « agents de police municipale et rurale ».
  - ▶ **Pour les Chefs de service de Police Municipale de catégorie B**, une mesure exceptionnelle sur 5 ans, d'intégration des agents titulaires du grade de BCP et de CP, en fonction de responsabilité d'un service de police municipale dans le cadre d'emplois de CDS. Le changement de la dénomination du cadre d'emplois actuel en « Officiers de Police Municipale », composé des grades de : sous-lieutenant de police municipale, de lieutenant de police municipale et de capitaine de police. Une amélioration de l'ensemble de la **catégorie « B »**, afin d'obtenir le « tuilage » des grilles indiciaires (Indice brut sommital de **catégorie « B »** allant jusqu'à indice brut de fin du 1er grade de **catégorie « A »**). La mise en place d'une promotion interne au choix de la **catégorie « B »** vers la **catégorie « A »**.
  - ▶ **Pour les Directeurs de Police Municipale, catégorie A**, suppression du seuil de 20 agents, un cadre d'emplois à trois grades et le changement de la dénomination du cadre d'emplois actuel en « Officiers Supérieur de Police Municipale ». Obtention d'un cadre d'emplois trois grades.
  - ▶ **Que le régime indemnitaire soit rendu obligatoire pour tous**, avec un taux obligatoire pour l'ensemble des cadres d'emplois et comptabilisé pour les droits à la retraite, en laissant une marge de négociation localement.
  - ▶ **La bonification du 1/5<sup>e</sup>** permettant à la cessation d'activité, l'octroi d'une bonification égale à 1/5<sup>e</sup>me du temps effectivement passé en position d'activité, dans la limite de cinq années, sous réserve de l'accomplissement de 25 ans de service actif effectif, ainsi que le classement de l'ensemble de la filière en catégorie « **B active** » au titre de la CNRACL.
- Pour les NBI**, nous demandons un dépoussiérage du décret et de créer de nouvelles NBI afin de prendre en considération les nouvelles fonctions.
- ▶ **Une doctrine d'emploi** définissant ainsi le rôle et la place de la police municipale dans le cadre de la coproduction de sécurité et que les conventions de coordination soient rendues obligatoires pour tous les services.



## Pour les ASVP et les ATPM

- ▶ **Pour les agents de surveillance de la voie publique (ASVP)** l'intégration dans la FPT de l'ensemble des agents non-titulaires exerçant cette mission, la reconnaissance de leurs missions en instaurant une NBI spécifique. L'armement obligatoire en catégorie D2 (matraque et générateur d'aérosol incapacitant ou lacrymogène) pour les ASVP et les ATPM.
- ▶ **Des formations obligatoires pour les ASVP**, les opérateurs de vidéo protection et les assistants temporaires de police municipale.

## En matière de formation professionnelle

- ▶ **La création de Centres de Formation de la Police Municipale** supplémentaires sous l'égide du CNFPT. Il est réclamé la création de deux centres supplémentaires.
- ▶ **Concernant les Formations réglementaires**, une homogénéisation des contenus et des pratiques pédagogiques dans l'ensemble des délégations en charge de la formation initiale et que celle-ci comprenne l'ensemble des formations préalables à l'armement (FPA). Ainsi que la prise en compte des spécialités au sein de la filière (équestre, motocycliste, cynophile, prévention). Qu'il soit donné une valeur qualifiante aux formations qui sont dispensées par le biais de la certification nationale des titres délivrée par la commission nationale de la certification professionnelle (CNPC).

## En matière d'équipements et de sécurité

- ▶ **Que le port d'armes de poing** pour l'ensemble des policiers municipaux, mais aussi d'armes collectives d'épaule, soit rendu obligatoire, avec l'armement de catégorie D2 sans condition particulière pour les bombes lacrymogène et les bâtons de défense, et avec formation pour les tonfas et les bâtons télescopiques. Un port d'arme simplifié pour les armes de service, à l'instar des agréments et que celui-ci soit autorisé tout au long de leur service en toutes circonstances dès l'instant où ils sont revêtus de leurs uniformes, notamment lors de leurs déplacements hors communes (réunions, etc...) et que les policiers municipaux d'astreintes et habitant sur le territoire communal soient autorisés à disposer de leur l'armement à domicile et du véhicule de service.
- ▶ **Que les policiers municipaux soient autorisés de faire usage de leurs armes** dans les conditions prévues et dans les cas prévus aux *1° et 5° de l'article L. 435-1 du code de la sécurité intérieure*.
- ▶ **L'accès direct à plusieurs fichiers** : au Fichier des Personnes Recherchées et au Fichier des Objets et des Véhicules Signalés, au Fichier des Véhicules Assurée, ainsi que le développement des équipements en « bord de route ».

## En matière de doctrine d'emploi et de compétences

- ▶ **L'extension du relevé d'identité** à l'ensemble des infractions pénales relevant des compétences de la police municipale et des gardes champêtres, y compris celles qu'ils ne peuvent pas verbaliser par procès-verbal, et notamment lors des interpellations en flagrant délit.
- ▶ **Dans les conditions actuelles la FA-FPT Police Municipale n'est pas favorable à l'évolution de la qualité judiciaire** (APJ ou OPJ), des policiers municipaux.
- ▶ **Un dépoussiérage des compétences des policiers municipaux** avec l'obtention de blocs de spécifiques liés à leurs missions de proximité.



# FOCUS

## Filière Médico-sociale

▶ **Simplification générale des concours** sur titre avec épreuves pour les professions réglementées de la filière médico-sociale > **Suppression des épreuves d'admissibilité.**

Cf. *Même revendication d'ordre générale plus haut « Une carrière qui a du sens »*

▶ **Attribution d'un CTI type SEGUR pour tous les professionnels de la filière médico-sociale** et en lien avec le médico-social avec contact direct aux personnes. Cela concerne notamment ces professionnels écartés du bénéfice de la transposition du Ségur dans la FPT, comme les soignants en EHPAD, dans les foyers, à domicile (liste non exhaustive).

▶ **Transposition de la prime d'exercice médical du versant hospitalier aux sage-femmes** de la FPT.

▶ **Accès à des formations spécifiques** : maltraitance, risques psycho-sociaux, etc...

▶ **Formation obligatoire sur les pathologies du grand âge** pour les intervenants à domicile (livraison repas).

▶ **Véritable reconversion professionnelle à la suite d'un accident de service** ou à une reconnaissance d'inaptitude avec notamment un accès facilité à la VAE (validation des acquis d'expérience).

▶ **Construction d'un parcours de promotion interne pour le métier de moniteur-éducateur territorial** avec la création d'un nouveau cadre d'emplois de **catégorie A** spécifique à ce métier, accompagnée de mesures transitoires d'intégration **en catégorie A** pour les actuels moniteurs-éducateurs de **catégorie B**.

▶ **Passage en catégorie B pour les AMP** (auxiliaires de soins) comme les aides-soignants territoriaux.

▶ **Attribution de la Prime grand âge pour tout le personnel exerçant en EHPAD**, foyers-logements ou à domicile.

▶ **Augmentation de l'Indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés**

> **Valable pour les 2 dispositifs :**

1 - *Décret 2008-797 pour agents sociaux*

2 - *Décret 92-7 homologie Etat pour infirmiers territoriaux, auxiliaires de soins territoriaux, aides-soignants territoriaux*

▶ **Passage en catégorie active pour les auxiliaires de soin et les agents sociaux.**



### Particularité Assistants Familiaux

▶ **Intégration des assistants familiaux dans la FPT** par un dispositif conservant un droit d'option de la part des intéressés.



# FOCUS

## Filière Technique

### Cadres d'emplois ATTEE et ATT

#### ► Adjoints techniques territoriaux des Etablissements d'enseignement

#### ► Adjoints techniques territoriaux

En 2007 (sur demande notamment de la CGT, la FSU et l'UNSA) le cadre d'emplois spécifique des ATTEE a été créé pour accueillir les agents de lycées et collèges alors ouvriers d'entretien et d'accueil (OEA) ou technicien et ouvriers de service (TOS) de l'éducation nationale transférés vers les Régions et Départements.

La FA-FPT s'est positionnée contre celui-ci en considérant que le cadre d'emplois des ATT pouvait parfaitement être celui dans lequel ils pouvaient être intégrés. Nous n'avons ensuite eu de cesse de dénoncer les inégalités de traitement engendrées par l'existence de deux cadres d'emplois pour des missions parallèles et d'en demander l'abrogation.

Certaines inégalités ont disparu au fil des évolutions statutaires, l'accès à la promotion vers le cadre d'emplois des techniciens est devenu possible en 2012 avec la réforme de la **catégorie B**. En 2017 c'est l'accès à la promotion agent de maîtrise qui est devenu possible par le biais de PPCR.

Il reste cependant des différences entre les ATTEE et les ATT (voir tableau) :

	ATTEE	ATT
Avancement C2 Principal 2 <sup>e</sup> classe	Avoir au moins atteint le 5 <sup>e</sup> échelon du grade d'ATTEE et justifier d'au moins 5 ans de services effectifs dans le grade d'adjoint technique des établissements d'enseignement ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois doté de l'échelle C1*.	Avoir atteint le 4 <sup>e</sup> échelon du grade d'ATT et justifier d'au moins 3 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois doté de l'échelle C1* et avoir réussi l'examen professionnel.  <b>Ou</b>  Avoir au moins un an d'ancienneté dans le 6 <sup>e</sup> échelon du grade d'adjoint technique et justifier d'au moins 8 ans de services effectifs dans le grade d'adjoint technique ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois doté de l'échelle C1*.
Avancement C3 Principale 1 <sup>ère</sup> classe	Avoir atteint le 6 <sup>e</sup> échelon du grade d'adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe des établissements d'enseignement et justifier d'au moins 5 ans de services effectifs dans le grade d'adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe des établissements d'enseignement ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois doté de l'échelle C2.  <i>* ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.</i>	Avoir atteint le 6 <sup>e</sup> échelon du grade d'adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe, et justifier d'au moins 5 ans de services effectifs dans le grade d'adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois doté de l'échelle C2*.  <i>* ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.</i>

	ATTEE	ATT
Missions	<p>▶ <b>Les ATTEE assurent :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des fonctions d'entretien courant des locaux et des surfaces non bâties des EPLE, qui incluent le maintien en bon état de fonctionnement des installations ;</li> <li>• les services de magasinage et de restauration ;</li> <li>• des fonctions d'accueil (recevoir, renseigner, orienter les élèves, les personnels des établissements et le public y accédant ;</li> <li>• Le contrôle de l'accès aux locaux ;</li> <li>• la transmission des messages et des documents.</li> </ul> <p><b>Les ATTPEE 2<sup>e</sup> classe exécutent des missions nécessitant une « qualification approfondie ».</b></p> <p><b>Ils peuvent :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• être chargés de la conduite de travaux confiés à un groupe d'ATTEE,</li> <li>• encadrer une équipe mobile d'ATTEE,</li> <li>• être chargés de coordonner et organiser le travail d'une équipe.</li> </ul>	<p>▶ <b>Les ATTP 2<sup>e</sup> classe sont appelés à exécuter des travaux nécessitant une « qualification professionnelle »</b></p> <p><b>Ils peuvent :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• exercer les fonctions d'égoutiers...,</li> <li>• organiser des convois mortuaires,</li> <li>• exécuter des tâches de prophylaxie de maladies contagieuses et désinfections des locaux.</li> </ul> <p><b>Ils peuvent être chargés</b> (comme ceux de 1<sup>ère</sup> classe) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de coordonner et organiser le travail d'une équipe,</li> <li>• d'encadrer un groupe d'agents ou participer personnellement à l'exécution des tâches.</li> </ul>

**Pour corriger ces différences, depuis 2016 la FA-FPT revendique la fusion des deux cadres d'emplois.** Pour que cette fusion se fasse sans préjudice pour les agents concernés, il suffit d'harmoniser les fonctions et les conditions d'ancienneté pour l'avancement de C1 vers C2.

**Grace à cette fusion l'examen professionnel serait ainsi accessible à tous** et ce serait la fin, notamment, des différences de ratio d'avancement et de primes.



## FOCUS Filière Sapeur-Pompier

- ▶ **Reconstruction cohérente, novatrice et attractive des filières des agents des SDIS.**
- ▶ **Chef d'agrès en Catégorie B.**
- ▶ **Prise en compte des agents inaptes.**
- ▶ **Véritable aménagement de fin de carrière.**



## Missions

- ▶ **Séparation des missions** Incendie et Secours d'Urgence Aux Personnes au sein de la filière.
- ▶ **Lutte contre les sollicitations abusives.**
- ▶ **Création d'une réserve Opérationnelle de Sécurité Civile.**
- ▶ **Fin du commandement opérationnel aux Sapeurs-Pompiers Volontaires.**
- ▶ **Fin de l'externalisation des missions de soutien opérationnel.**



## Temps de travail

- ▶ **Rythme de travail respectant la santé et la sécurité des agents.**
- ▶ **Pour que les SPP ne se voient plus imposer la garde de 24h.**

# II - Santé, Sécurité & Qualité de Vie de Travail - SSQVT



- ▶ **Création d'une inspection du travail indépendante** pour la Fonction publique territoriale.
- ▶ **Création d'une mesure coercitive ou pénalisante**, par exemple pénalités financières abondant un fonds de soutien Prévention pour les collectivités en difficultés dans ce domaine, en cas de non-respect des mesures règlementaires SSQVT imposés aux employeurs territoriaux DUERP, Plan de prévention, RPS, etc...
- ▶ **Véritable prise en compte de la pénibilité – décret 2011**
  - Sujétion particulière temps de travail.
  - Sujétion pénibilité psychologique et RPS, élargir les sujétions particulières aux effets des risques psychosociaux et de la violence externe au travail (*voir convention n°190 de l'OIT ratifiée par la France*).
- ▶ **La FA-FPT mettra tout en œuvre pour qu'une formation spécialisée** en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail soit créée dans tous les établissements, administrations et collectivités quel que soit le nombre d'agentes et d'agents.
  - Formation spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail FSSCT obligatoire
  - A partir de 50 agents, comme pour le CST.
  - Pour les CDG.
- ▶ **Abrogation de la disposition temps de travail, article 47 de la loi TFP**, en faveur du maintien des accords temps de travail des collectivités locales et de leurs établissements publics.
- ▶ **Contrôle de l'aptitude médicale par médecin agréé non pertinente** à reporter sur médecine du travail.
- ▶ **Abrogation du jour de carence**, dispositif injuste, inutile et inefficace en matière de santé publique.



## FOCUS Filière Animation

- ▶ **Prise en compte obligatoire de tous les temps de travail comme effectifs** : préparation, administration, logistique.
- ▶ **Réorganisation du travail pour les adjoints d'animation** vers des temps quotidiens moins fractionnés.
- ▶ **Création de conditions statutaires** favorisant le reclassement dans un autre emploi.
- ▶ **Développement de l'inclusion des personnes reconnues en handicap** qui choisissent d'exercer le métier.
- ▶ **Révision des quotas d'encadrements des enfants à 1 pour 14** (actuellement 1 pour 18).
- ▶ **Reconnaissance de l'étalement du volume du travail journalier** par l'obligation de mise à disposition de locaux spécifiques de repos.
- ▶ **Prise en charge obligatoire des déjeuners** (ou repas) quand ceux-ci doivent être pris dans un temps d'encadrement du public.



## FOCUS Filière Sportive

- ▶ **Reconnaissance des maladies professionnelles** relevant d'un classement « pathologies professionnelles ». Exemple dans les piscines : maladies de peau liées à l'activité professionnelle, affections liées aux chloroformes et dérivés, problèmes ORL pneumologiques, perte de l'audition liée aux nuisances sonores des bassins et gymnases, etc...
- ▶ **Reconnaissance de la pénibilité du travail en piscine** (chlore, bruit, chaleur humidité, station debout, horaires décalés, entres autres...) avec en conséquence un droit au départ en retraite anticipée.



## FOCUS Filière Sapeur-Pompier

- ▶ **Prévention des risques** :
  - Cancer, Suivi Médical Post-Professionnel, reconnaissance en maladie professionnelles.
  - Psycho-Sociaux, Blessures de Stress Opérationnel, Agressions...



## III - Retraite



Le choix du collectif

- ▶ Réaffirmation d'un attachement fort au système par répartition.
- ▶ Maintien de la possibilité d'un départ à la retraite dès 60 ans avec pension complète, avec 42,5 années de cotisation.
- ▶ Maintien global des dispositifs de catégorie active et insalubre.
- ▶ Maintien de la catégorie B active pour les emplois qui présentent un risque particulier ou une pénibilité reconnue.
- ▶ Réévaluation des emplois concernés par la catégorie B active.
- ▶ Poursuite de la politique de transfert primes/points engagée par le protocole PPCR.
- ▶ Intégration du régime indemnitaire dans le calcul des pensions.
- ▶ Attachement au mode de calcul des pensions sur les 6 derniers mois.
- ▶ Suppression de la RAFF, si le régime indemnitaire est intégré au calcul des pensions.
- ▶ Réelle prise en compte de la pénibilité dans le calcul de la pension.
- ▶ Congés parentaux égaux aux trimestres réels de cotisation.
- ▶ Exigence de l'abandon définitif de la réforme systémique des retraites engagée par l'Etat vers un système notionnel dit « système de retraite universel à points ».
- ▶ Bien que les périodes de Travaux d'Utilité Collective, TUC et contrats aidés réalisés dans les années 1980 permettent désormais d'ouvrir droit à la validation d'un trimestre de retraite pour chaque période de 50 jours de stage, dans la limite maximale de 4 trimestres, **les dispositions portant application de la réforme des retraites ne permettent toujours pas aux anciens TUC de bénéficier du dispositif de carrière longue – Poursuite de cette revendication.**



## FOCUS Filière Sapeur-Pompier

- ▶ Proratation et portabilité des droits acquis.
- ▶ Suppression de la cotisation supplémentaire.

## IV - Protection sociale complémentaire

- ▶ **Fixation d'un seuil FA-FPT minimal pour la sante :**  
60€/mois participation employeur 50% d'où 30€.
- ▶ **Fixation d'un seuil FA-FPT minimal pour la prévoyance :**  
60€/mois participation employeur 50% 30€.
- ▶ **Définition de notre panier de soin.**
- ▶ **Définition de notre panier de prévoyance.**
- ▶ **Solidarité intergénérationnelle** confortée en conservant aux retraités l'accès aux contrats négociés.
- ▶ **Dans la situation d'un contrat collectif à adhésion obligatoire,** mise en place de clauses dérogatoires comme en cas d'offre conjoint plus intéressante, par exemple.
- ▶ **En Santé, conservation du dispositif de labellisation et du contrat collectif à adhésion facultative.**
- ▶ **Participation financière de la CNRACL à la PSC** pour les retraités dans le cadre de la labellisation.

## V - Action sociale

- ▶ **Généralisation obligatoire de l'adhésion à un organisme d'action sociale** bénéficiant à tous les agents de la FPT.
- ▶ **Attribution de titres de restauration** en remplacement de la prime de panier en cas d'impossibilité d'accès (éloignement, horaires décalés) à la restauration collective.





## VI - Droit syndical

- ▶ **Rétablissement des possibilités d'accords locaux plus favorables** concernant les droits et moyens syndicaux - *disposition de l'ancien article 2 décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, abrogé dans le cadre de la codification du Code Général de la Fonction Publique.*
- ▶ **Valorisation de l'engagement syndical** : généralisation des chartes de l'engagement syndical, accès à des formations certifiantes prises en charge par l'employeur.
- ▶ **Avancement de grade** pour les agents en situation de décharge syndicale, hors ratio promu/promouvables > sorte de discrimination positive.
- ▶ **Mise en œuvre des recommandations du rapport sur les discriminations** syndicales du CSFPT.
- ▶ **Mutualisation du droit syndical** au niveau départemental.
- ▶ **Clarifier les règles de gestion du temps syndical.**
  - Fusion des Autorisations Spéciales d'Absences syndicales et des Décharges d'Activité de Services
  - Refonte des heures de DAS et alignement sur le système de l'État, sécables et volume plus important
- ▶ **Définition de la taille minimale du local syndical.**
- ▶ **Définition d'un coût minimal de location d'un local.**
- ▶ **Réaffirmation de la spécificité du versant territorial de la Fonction publique** et du rôle essentiel joué par le Conseil supérieur de la FPT, CSFPT, avec notamment ses travaux en auto-saisine.
- ▶ **Instauration d'un niveau minimal annuel de décharges d'activités de service** pour aider au développement d'un syndicat qui se crée entre deux élections professionnelles.
- ▶ **Former et accompagner les managers au dialogue social** en leur présentant le droit et les usages.
- ▶ **Accompagner la réintégration des représentants du personnel** et des responsables d'une organisation syndicale permanents par une VAE pour préparer la réintégration des permanents en fin de mandat syndical.

## VII - Développement soutenable :

▶ Si l'on accepte que le développement soutenable relève de la responsabilité de toutes les citoyens et de toutes leurs organisations et ne soit plus seulement dévolu aux entreprises alors nous proposons le développement d'une Responsabilité sociale, sociétale et environnementale propre à la FPT, qui permettrait aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics, dans de nombreux domaines, de valoriser des modèles vertueux et d'encourager les employeurs publics à s'engager dans des actions innovantes, de manière volontaire dans un esprit de consolidation du développement soutenable mais aussi d'évolution de l'image de la FPT. Par voie de conséquence, l'attractivité de la FPT serait aussi grandement valorisée par cette RSSE territoriale.



### Domaines d'intervention :

▶ La prévention des risques professionnels.

▶ La qualité de vie et les conditions de travail.

- Actions, information, sensibilisation, lobbying en faveur d'une véritable prise en compte de la violence au travail dans sa dimension genrée en cohérence avec l'adoption par la France de la *convention n°190 de l'Organisation internationale du travail OIT (loi du 8 novembre 2021)*.
- Faire reconnaître les violences conjugales comme facteurs dégradant également les conditions de travail.
- Proposer des mesures de soutien spécifique comme un congé de 2 semaines pour les victimes de violences conjugales dans le cadre d'un besoin de retour à une situation apaisée et de temps pour effectuer différentes démarches administratives ou judiciaires.
- Instaurer un Temps de trajet responsable en créant 2 jours de congés supplémentaires proposés par la collectivité si les agents voyagent de façon responsable, notamment en préférant le train à l'avion lorsque cela est possible. Un choix qui demande plus de temps, d'où cet avantage en compensation.
- Proposer d'élargir le champ des autorisations spéciales d'absence aux difficultés rencontrées par les agentes, liées à leur santé menstruelle et gynécologique.

▶ L'action sociale.

▶ Le logement des agents.

▶ La transition écologique.

▶ La rénovation thermique des bâtiments.

▶ L'investissement des collectivités territoriales et leurs établissements publics en conditionnant les aides et investissements publics à des critères environnementaux.

# Nous refusons les inégalités territoriales en Outre-mer



La **FA-FPT** fait le malheureux constat des **inégalités territoriales, observés systématiquement dans les différents outre-mer français**. Les agents des départements-régions ou collectivités d'outre-mer sont plus exposés au risque de précarité et leur pouvoir d'achat est significativement inférieur à celui des métropolitains.

**Nous serons particulièrement attentifs localement à ces revendications :**

- ▶ **Résorption de la précarité avec** : recrutements à la hauteur des besoins et titularisation de tous les contractuels.
- ▶ **Stabilisation voire baisse de l'utilisation des contrats sur les emplois permanents.**
- ▶ **Recrutement des agents sur des temps complets et limitation au strict minimum des recrutements sur temps non-complets.**





## Le cahier revendicatif

Ce cahier revendicatif a été réalisé par le pôle Affaires statutaires du Bureau fédéral, avec l'apport des structures locales et des composantes de la **FA-FPT**, qui ont partagé et fait remonter leurs problématiques de terrain, les préoccupations de leurs collègues et des solutions pragmatiques envisageables.

Il a été présenté en comité fédéral à St Quentin les 13 et 14 octobre 2021 et au congrès extraordinaire de Lyon les 13 et 14 avril 2022.

Les ajouts de cette 2<sup>e</sup> version ont été débattus, amendés et validés lors du congrès du Canet-en-Roussillon du 8 au 10 octobre 2024. Après mise en forme cette version 2024-2028 a été validée par le comité fédéral de Paris les 19 et 20 mars 2025.

Comme tout cahier revendicatif, ce document est par nature appelé à évoluer, à être modifié ou complété au fur et à mesure des avancées sociales obtenues, du contexte sociétal et des nouvelles problématiques s'imposant aux agents de la fonction publique territoriale.

Ce travail de fond est suivi par le Bureau fédéral de la **FA-FPT**, en lien avec ses adhérents et sympathisants par l'intermédiaire de ses syndicats locaux.

