



Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale

Madame Yolande RESTOUIN

La Garde, le 4 mai 2015,

Secrétaire Générale Nationale
Syndicat Autonome de la
Fonction Publique Territoriale
1041, avenue de Draguignan
ZI Toulon Est
83130 LA GARDE

à

Madame Marylise LEBRANCHU
Ministre de la Réforme de l'Etat,
de la Décentralisation et de la Fonction Publique
80 Rue de Lille
75007 PARIS

Objet : Observations du S.A.F.P.T sur le projet de réforme de la Fonction Publique.
Recommandé avec AR.

Madame la Ministre,

Bien que n'ayant pas, lors des élections professionnelles du 4 décembre 2014 obtenu de siège au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, et de ce fait, n'ayant pas participé à la réunion du cycle de négociations « parcours professionnel, carrières et rémunérations..... » du 21 avril dernier qui a eu lieu entre vous-même et les organisations syndicales, le S.A.F.P.T. qui représente malgré tout un certain potentiel de voix tient, par l'intermédiaire de ses représentants, à vous faire part de ses réflexions sur le projet de réforme de la Fonction Publique.

Instauration d'une part indemnitaire dans l'indiciaire

La réforme s'apprêterait à intégrer une part du régime indemnitaire dans le traitement de base à hauteur de 4 points pour les C, 6 pour les B et 9 pour les A.

Le S.A.F.P.T remarque que ce système privilégie les hauts revenus au détriment des petits... Il est vrai que le nombre d'agents par catégories influe quelque peu sur ce raisonnement !

Cette démarche ressemble étrangement à ce qui devait être remis à plat lors de la réforme du Supplément Familial. Pour rappel et à partir de deux enfants, le SFT augmente à l'indice majoré 450 (il faut donc être au dernier Echelon de l'Echelle 6 pour les Catégories C, par conséquent, il est à conclure que très peu d'agents de cette Catégorie bénéficient d'une quelconque majoration...) pour finir sa progression à l'indice majoré 717 (5^e échelon d'attaché Territorial) ; la différence pouvant atteindre, à cet instant et pour 3 enfants, près de 100 € entre un agent au bas de l'échelle et un agent de Catégorie A. Il aurait d'ailleurs été de bon ton de pouvoir mettre fin à cette injustice et de se servir de cet exemple pour en faire la logique de base de l'intégration d'une part du Régime Indemnitaire !

Pour en revenir à ladite proposition, aucun gain de salaire n'est proposé aux agents puisque la hausse accordée sur les grilles indiciaires est répercutée sur le Régime Indemnitaire. Ainsi et pour faire simple, un agent en Catégorie C, percevant 1500 € de salaire brut mensuellement et 50 € de primes se verrait attribuer, selon la nouvelle formule, 1518,52 € et 31,48 € de primes ! Seuls les montants de cotisation CNRACL seraient modifiés, aussi bien pour l'employeur que pour l'agent !

Autre problème, celui posé par les agents percevant, à l'heure actuelle, un Régime Indemnitaire compris entre 30 et 50 € (ce qui représente un très grand nombre d'agents en Catégorie C). Pour ces agents, le gain créé par la prise en compte d'une partie du Régime Indemnitaire sera donc, en réalité, en deçà de 4 points puisque leur part de cotisation à la retraite additionnelle sera amputée d'environ 18,52 € mensuellement! Ainsi un agent qui cotisait annuellement pour 50 € de prime mensuelle, soit 60 € par an verrait cette cotisation baissée à environ 47,80 € par an.

Sur le sujet du Régime Indemnitaires, le SAFPT a toujours demandé à ce qu'un « socle » obligatoire et inclus dans le calcul des retraites soit mis en place. Il serait essentiel d'y réfléchir et ce, sur d'autres bases que les 4,6 et 9 points prévus... Dans sa logique exprimée pour le SFT, le S.A.F.P.T demande une base de 10 points pour l'ensemble des fonctionnaires quelle que soit la catégorie !

- **Nouvelle amplitude indiciaire et allongement des carrières**

La volonté de favoriser la mobilité s'accompagnerait d'une harmonisation des rémunérations et notamment des règles d'avancement.

Il semble prévu que l'avancement d'échelon au minimum, de mise dans la territoriale en général, sera remis en cause. Une nouvelle fois, il est question de s'attaquer à un « avantage » de la FPT sans mettre fin à certains inconvénients. En effet, certaines primes ou indemnités sont attribuées de manière automatique et obligatoire dans les deux autres versants de la Fonction Publique sans qu'il en soit de même chez les Territoriaux. Pour exemple, le caractère obligatoire de l'indemnité pour travail de nuit (normal ou intensif) en FPH et laissé au bon vouloir de l'Autorité Territoriale en FPT, il en va de même de l'indemnité forfaitaire pour travail de dimanche et jours fériés ! Bien sûr, la cause invoquée sera, comme à chaque demande de ce genre, la libre administration des Collectivités Territoriales... sauf que la possibilité de nommer un agent au temps minimum entre également dans ce contexte !

En ce qui concerne l'amélioration de l'allongement des carrières (35 ans au lieu de 25-26 ans en moyenne), il est important d'avoir une vision globale des effets. Tout d'abord, pour retrouver les 35 ans prévus dans cette réforme, il faudrait construire une carrière sur la base d'une obtention des grades en temps et en heure (la distribution de la GIPA nous montre, chaque année, que cela n'est pas le cas en FPT).

C'est pour cette raison que le SAFPT revendique, dans ses propositions nationales, la 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.

Dans le cas où cette condition deviendrait la règle (ce dont le S.A.F.P.T doute fort), les échelons pris au maximum permettraient d'établir le temps qui est défini dans le projet. Par contre, le fait de rajouter des échelons intermédiaires prolongeraient un peu plus la carrière des agents qui pourraient mettre, selon les circonstances, beaucoup plus de 35 ans pour atteindre le grade et l'échelon terminaux !

En prenant en compte que l'âge de recrutement des agents recule, au regard des cursus scolaires et périodes d'inactivité, il est difficile de penser qu'ils puissent accéder à un déroulement de carrière complet... surtout s'ils sont classés en Catégorie active !

Plus préoccupant encore est ce qu'il risque d'advenir au niveau des retraites avec un tel fonctionnement. En effet, à l'heure actuelle, la Fonction Publique est menacée, réforme après réforme, de ne plus voir les six derniers mois pris en compte pour le calcul de la retraite mais des dix meilleures années... Avec un tel allongement, le S.A.F.P.T n'ose imaginer ce qu'il adviendra des pensions de chacun !

Les réformes successives ont déjà fortement affecté les fonctionnaires, rognant leurs avantages sans qu'aucun inconvénient ne soit gommé.

Le S.A.F.P.T rappelle que le taux annuel diminue progressivement depuis quelques années de 2% à 1,744% pour les départs à la retraite de l'année 1973 et au-delà.

A cela, le S.A.F.P.T ajoute la prévision de ne plus prendre en compte la majoration à partir de 3 enfants et ce, à partir de 2020. L'addition est lourde et ne fait qu'empirer au fil des années. La proposition d'allongement de carrière pourrait avoir des conséquences extrêmes sur le montant des pensions des fonctionnaires dans le cas où une énième réforme de l'âge et des conditions de départ à la retraite serait programmée!

- **Revalorisation des grilles salariales**

La dernière modification de ces grilles date de l'accord Durafour de 1990.

Les grilles indiciaires ont été revues, tout de même à plusieurs reprises. La dernière modification étant récente (2014 et 2015 pour les Catégories C auxquelles se sont ajoutées quelques modifications pour les B).

La dite revalorisation annoncée sera-t-elle donc basée sur une profonde refonte de toutes les grilles avec une étude spécifique de chaque grade ou une simple remise à plat des grilles de Catégories A et B ?

Parmi les challenges à relever, celui de l'intérêt et la motivation tout au long de la carrière.

Il serait donc important de s'intéresser au faible écart de points remarqué dans les premiers échelons de certaines Echelles.

Ainsi, pour l'Echelle 3 de rémunération, il faudrait compter 8 ans pour progresser du 1° au 6° échelon et ce, pour un gain de 5 points. Il en est de même pour l'Echelle 4, avec 6 points de gain pour 8 ans de carrière à échelons comparables (du 1° au 6°). Tout ceci partant du principe que les échelons soient pris, comme il semble prévu, au temps maximum.

Autre problématique actuelle, il est à noter que les grades de Catégorie C placés en Echelle Spécifique (Agent de maîtrise Principal) ont un indice terminal d'un point inférieur à celui du premier grade de Catégorie B.

Enfin, il paraît essentiel d'apporter une réflexion sur la logique et l'osmose de certains cadres d'emplois. Ainsi, certains grades comportent un nombre moindre d'échelles de rémunération ou comporte des incohérences flagrantes. La réflexion devra donc porter, également, sur la possibilité de créer (ou de remettre en place) des grades ayant disparu. C'est le cas en Filière Sécurité avec la problématique posée par la création de l'échelon spécial pour les Brigadiers Chefs Principaux soumis au seuil démographique et qui va léser de nombreux agents œuvrant en tant que responsable de service dans des communes de moins de 10000 habitants.

Le retour d'un grade intermédiaire placé en Echelle 6 (Brigadier-Chef) serait judicieux avec, en retour, la mise en place de la grille indiciaire d'Agent de Maîtrise Principal pour le grade de Brigadier-Chef Principal.

Il en va de même pour les grades débutant en Echelle 4 qui nécessitent un diplôme et une réussite au concours (ATSEM –Auxiliaire de puériculture). L'Echelle 3 pourrait tout à fait être remise en place avec le seul diplôme. Un examen professionnel pourrait alors s'établir pour la suite de carrière des agents recrutés en Echelle 3 et ce, sur les bases d'autres filières pour qui ce dispositif existe.

La revalorisation des grilles indiciaires devra également passer, dans un souci d'équité, par la remise à plat des temps de passage au grade supérieur. Pour exemple, l'alignement de toutes les filières concernées sur la filière technique en ce qui concerne le grade situé en Echelle 5.

Enfin, le dernier exemple pour lequel le S.A.F.P.T se bat depuis des années est le placement du grade d'Agent de maîtrise en Echelle 6 en lieu et place de l'Echelle 5 afin d'éviter les vraies-fausse promotions qui sont à constater, chaque année, dans de nombreuses communes. A cet effet, la réponse faite, à la question écrite n° 9555 du 13/11/2012 (14° législature), laissait apparaître « *la conscience du gouvernement afin de corriger cette incohérence* » ... à ce jour, force est de constater qu'il n'en est rien !

La loi Durafour a également permis d'instaurer les Nouvelles Bonifications Indiciaires en Fonction Publique. Celles-ci ont un caractère obligatoire et sont incluses dans le calcul des retraites. Elles constituent, à n'en pas douter, un formidable levier pour faire progresser les pensions des fonctionnaires. Le S.A.F.P.T a émis des propositions tendant à élargir les bénéficiaires de ces NBI par la création de nouvelles reconnaissances (SSIAP). Malgré les réticences actuelles, le S.A.F.P.T revendique une réflexion sur la généralisation de cette indemnité avec des conditions à remplir moins drastiques et plus générales. Cette généralisation de la NBI serait également une solution d'une autre dimension que les 4, 6 et 9 points prévus actuellement ! Dans le même temps, même si le principe de cumul resterait de mise, il serait assoupli avec une majoration de points pour un agent éligible à plusieurs NBI. C'est d'ailleurs déjà le cas pour les agents occupant des responsabilités spécifiques en zone urbaine sensible (article 2 du Décret N° 2006-780 du 3 juillet 2006).

Suppression progressive de l'indemnité exceptionnelle de compensation de CSG

C'est une autre nouvelle inquiétante qui s'ajoute à la perte du pouvoir d'achat programmé avec certains éléments contenus dans la réforme. Le S.A.F.P.T déplore cette mesure d'autant que les justifications avancées semblent être peu crédibles. En effet, d'un côté il est prétendu que « *Cette prime a aujourd'hui perdu sa vocation de compensation de perte de pouvoir d'achat et elle est devenue inéquitable puisque seuls les fonctionnaires recrutés avant le 1er janvier 1998 peuvent en bénéficier* » puis d'un autre côté il est dit que « *Les agents de catégorie C les moins bien rémunérés, dont le traitement est inférieur à 1.852 euros brut par mois ne seront pas concernés* ». Il est à conclure que la notion d'iniquité dénoncée va donc persister à l'encontre des agents de Catégorie C entrés en Fonction Publique après 1998 et qui sont, par conséquent, les moins payés ...

Les représentants du S.A.F.P.T espèrent avoir retenu toute votre attention sur les points précités.
Ils ne peuvent intervenir sur les autres éléments de la Réforme n'ayant que peu d'informations sur les travaux réalisés ou entrepris. Ils se tiennent toutefois à votre entière disposition afin de compléter leurs analyses au demeurant ou pour recevoir toutes informations complémentaires afin de parfaire ou modifier leurs propositions.

Dans cette attente, je vous prie de croire, Madame la Ministre, en l'expression de ma haute et respectueuse considération.

Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale Nationale

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Y. Restouin', written over a light blue rectangular background.

Copies :

Monsieur le Ministre de l'Intérieur

Monsieur le Président du CSFPT

Messieurs les Présidents des groupes parlementaires à l'Assemblée Nationale.