

# échos

FÉDÉRATION AUTONOME DE LA  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



## Avis de gros temps sur la Fonction publique ...

SALAIRES  
MOBILITE  
PENIBILITE  
LIVRE BLANC

## La FA-FPT très active en Outre-Mer

### Séminaire de travail en Guyane et rencontre avec les élus

**D**urant la deuxième quinzaine du mois de juin dernier, le Président fédéral Antoine BREINING s'est rendu en Guyane pour y rencontrer, pour un séminaire de travail de trois jours, les représentants du SPAT (Syndicat Professionnel des Agents Territoriaux) affilié à la FA-FPT.

Ces trois journées de travaux ont été exceptionnellement riches, tant les sujets abordés suscitaient l'intérêt de la cinquantaine de militants présents. Ainsi, les orientations contenues dans le Livre Blanc sur la Fonction publique ont été très largement discutées.

Le projet de loi sur la mobilité des fonctionnaires, qui aura un impact certain sur la Fonction publique territoriale, a également fait l'objet d'un échange particulièrement intéressant.

D'autres points ont été abordés, comme l'obligation des collectivités de financer l'action sociale en faveur de leurs agents, inscrite dans la loi du 19 février 2007, et la possibilité pour les collectivités de participer au paiement des cotisations pour la protection sociale complémentaire.

Par ailleurs, les nouvelles règles fixées en matière de formation professionnelle ont fait l'objet d'une analyse complète. La position de la FA-FPT en matière de réforme des retraites a également été rappelée à l'occasion d'un débat sur ce sujet.

Enfin, il a bien sûr été largement question des élections professionnelles qui se tiendront en novembre 2008 et pour lesquelles l'ensemble des responsables et militants est déjà fortement mobilisé sur le terrain.

Cette rencontre entre le Président fédéral et les responsables du SPAT à la Guyane a permis de constater combien le syndicalisme AUTONOME est solidement implanté dans ce département et combien il est actif dans les différentes collectivités.

La dernière journée a été consacrée à une rencontre avec le Président du Conseil régional, M. Antoine KARAM avec lequel un certain nombre de

sujets particulièrement importants ont été abordés et notamment celui du pouvoir d'achat des fonctionnaires de la Guyane.

Le Président du Conseil général, M. Alain TIEN-LIONG a également reçu la délégation de la FA-FPT pour un échange au cours duquel nous avons pu lui faire part de nos positions sur le Livre blanc sur la Fonction publique.

La FA-FPT tient à remercier Jocelyn PRALIER, Paule CHANTILLY, Michel HIERSO et l'ensemble des participants pour la qualité de l'organisation du séminaire et l'accueil chaleureux qui a été réservé au responsable fédéral.

### Île de la Réunion - Le SAFPTR / FA-FPT en première ligne pour la défense des agents

En avril dernier, le SAFPTR (Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale de la Réunion) a lancé une action d'envergure pour défendre le personnel communal de la ville de St Louis. En effet, le nouveau maire avait décidé de licencier près de 200 agents et de muter une centaine d'autres sur des emplois qui ne correspondaient en aucun cas à leur cadre d'emplois.

Après de nombreuses actions sur le terrain, mais après avoir également saisi le Tribunal administratif, un certain nombre de décisions viennent d'intervenir. Plusieurs dizaines d'agents dont les contrats avaient été réduits à un temps de travail à 50%, ont été rétablis, sur décision de justice, à 100 %. Plusieurs dizaines de stagiaires qui avaient été licenciés doivent être réintégrés. Ces décisions sont intervenues à la suite d'un référé

déposé par le SAFPTR.

En ce qui concerne les mutations arbitraires, le juge du Tribunal administratif a renvoyé l'affaire sur le fond. Le travail exemplaire des responsables de la FA-FPT à la Réunion a donc porté ses fruits. Il faut simplement regretter que le SAFPTR ait été la seule organisation à s'engager à fond aux côtés des agents pénalisés.

### Un nouveau front à St André

Mais un nouveau front vient de s'ouvrir à la Ville de St André où là également, le nouveau maire a décidé de mettre fin à près de 200 contrats d'agents qui exerçaient dans cette collectivité, pour certains depuis près de 10 ans.

Là aussi, le SAFPTR s'est fortement impliqué en prenant des contacts avec les autorités de tutelle, en organisant une mobilisation sur le terrain et en sollicitant à plusieurs reprises des entrevues auprès du maire. La situation est à ce point grave que notre responsable, Jean-Pierre LALLEMAND, et le délégué de la Ville de St André ont fait l'objet d'une interpellation par la police.

Là encore, le SAFPTR s'engage, sans réserve, pour défendre près de 300 agents qui, sous une forme ou une autre, font l'objet d'une discrimination et de décisions irrégulières et arbitraires de la part de la collectivité. Un certain nombre de recours sont déjà déposés auprès du Tribunal administratif.

La FA-FPT soutient pleinement l'action de ses responsables et a interpellé le ministre délégué aux Collectivités locales dans ce sens. (suite dans le prochain journal ...)



Le Président fédéral avec l'équipe locale, en compagnie de M. KARAM, Président du Conseil régional

Page 2

Vie des sections

Page 3

ÉDITO

Pages 4 à 10

La GIPA est née ... une prime à géométrie variable pour effacer, selon le gouvernement, des années de perte de pouvoir d'achat !

La réforme de la politique salariale dans la Fonction publique est en marche !

Pénibilité : un homme averti en vaut deux !

Page 11

C'BON A SAVOIR

Pages 12 & 13

SAPEURS-POMPIERS / PATS

Pages 14 & 15

POLICE MUNICIPALE

Pages 16 & 17

SNSM

Pages 18 & 19

NOTRE DOSSIER

Le nouveau régime de formation obligatoire est entré en vigueur

Pages 20

GMF

## ÉDITEUR

Fédération Autonome de la  
Fonction Publique Territoriale  
96 rue Blanche - 75009 Paris  
Tél. 01 42 80 22 22  
Fax. 01 42 80 91 81

### e-mail

contact@fafpt.org

site Internet

www.fafpt.org

### Directeur de la publication

Antoine Breining

### Rédactrice en chef

Martine Gretener

### Responsables de rubriques

André Goretti

(Pompiers-PATS)

Jean-Michel Weiss

(Police municipale)

Yann Richard

(SNSM)

### Conception et mise en page

Laurent Sénécaux

### Impression

DB PRINT NORD

53 rue de la Lys

59250 Halluin

### Commission paritaire

N°0309 S 05497

## Négociations salariales : mais que reste-t-il à négocier ?



Édito

Lorsqu'en février 2008, plusieurs organisations syndicales ont signé le protocole concernant la mise en place du dispositif de la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat), elles ont pris une énorme responsabilité. Ce dispositif, qui pouvait paraître alléchant au départ, n'est de loin pas aussi pertinent qu'il y paraît.

En effet, les critères d'application de la GIPA viennent de faire l'objet de la publication d'un décret. On peut observer ainsi que cette mesure a des retombées très partielles, et laisse « au bord de la route » de nombreux agents qui, en raison des critères très sélectifs du système, en sont exclus, alors même qu'ils ont subi une perte de pouvoir d'achat importante. Ces critères, dont l'application contraignante aboutit à des situations anormales, doivent faire l'objet d'une redéfinition le plus rapidement possible. On ne peut pas maintenir en l'état un dispositif qui, à l'évidence, ne répond pas aux objectifs qu'il prétend atteindre. L'article que nous consacrons dans ce journal à ce dispositif, fait la démonstration de ces imperfections qu'il est urgent de corriger.

Mais en signant ce relevé de conclusions concernant la GIPA, ces organisations syndicales ont pris une autre lourde responsabilité. En effet, elles ont donné au gouvernement le prétexte de rayer d'un trait de plume la question de la perte de pouvoir d'achat pour l'ensemble des fonctionnaires sur les six dernières années. Plus personne ne semble préoccupé par cette importante perte de pouvoir d'achat de près de 7 %, alors même que plusieurs journées de mobilisation avaient été organisées sur ce thème.

Elles ont aussi donné, par leur signature, les moyens au gouvernement d'aborder la question des salaires des fonctionnaires en faisant en permanence référence au dispositif inique de la GIPA, qui est loin de garantir à l'ensemble des agents de la Fonction publique, le maintien de leur pouvoir d'achat.

Cette critique étant faite, nous pensons, à la **FA-FPT**, qu'il eût mieux valu exiger le maintien de négociations salariales annuelles révisant la valeur du point d'indice, au cours desquelles auraient également été discutées d'autres mesures de revalorisations catégorielles et indemnitaires plus ambitieuses et plus ciblées, sur les salaires les plus faibles notamment.

Aujourd'hui, le gouvernement n'envisage plus d'autre forme de négociations que celles qui consistent à soumettre aux organisations syndicales ses propres propositions, en précisant bien qu'elles ne peuvent faire l'objet d'aucune évolution, au regard notamment des contraintes budgétaires de l'État, et que faute d'accord, il prendrait, selon la formule désormais consacrée, « ses responsabilités » en imposant des décisions unilatérales.

**Il faut donc en tirer la conclusion qu'il n'y a plus rien à négocier !**

**Malgré ces perspectives de gros temps pour la rentrée,  
nous vous souhaitons un excellent été et de bonnes vacances.**

**Antoine BREINING**

Président de la FA-FPT

## La Garantie Individuelle du

### Pouvoir d'Achat (GIPA) est née ...

une prime à géométrie variable pour effacer, selon le gouvernement, des années de perte de pouvoir d'achat !

*Annoncée comme la dernière grande trouvaille à l'occasion de ce qui tenait lieu de négociations salariales en début d'année, la GIPA a été instaurée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008. Aucun agent public ne doit être perdre du pouvoir d'achat, martelait de concert le tandem gouvernemental en charge de la Fonction publique, Éric WOERTH et André SANTINI. Qui d'entre nous ne s'est pas senti concerné par une telle mesure, surtout en comparant l'évolution de sa fiche de paie avec celle du ticket de caisse ? Hélas, beaucoup d'entre nous devront déchanter, car des bénéficiaires, il n'y en aura pas autant que ce que laisse supposer ce dispositif à la dénomination en trompe-l'œil !*

La GIPA est basée sur le principe simple que, lorsque le traitement indiciaire brut d'un agent a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut correspondant à cette perte de pouvoir d'achat lui est versé. Ce principe est tout à fait louable, si ce n'est qu'en introduisant la notion de période de référence de quatre ans, le résultat n'est pas du tout le même que pour un décompte, année par année.

En effet, et vous le découvrirez un peu plus loin, à travers nos exemples, pour peu que vous ayez grappillé quelques points d'indice, fût-ce au cours du mois de fin de période de référence, vous tomberez fatalement au travers des mailles du filet des heureux élus, puisqu'il vous sera démontré que vous n'avez pas perdu de pouvoir d'achat !

Explication de texte ...

#### Les bénéficiaires potentiels de la GIPA ...

La GIPA concerne les **fonctionnaires titulaires** des trois Fonctions publiques ainsi que les militaires à soldes mensuelles et les magistrats, à l'exception des fonctionnaires de France Télécom appartenant à un corps de niveau équivalent à la catégorie A. Cette garantie est également applicable aux **agents publics non titulaires recrutés sur contrat à durée**

**indéterminée** et rémunérés par référence expresse à un indice, ainsi qu'aux **agents non titulaires recrutés sur contrat à durée déterminée** et employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur public et rémunérés, en application des stipulations de leur contrat, par référence expresse à un indice.

S'agissant des fonctionnaires, magistrats ou militaires, les agents doivent relever d'un grade dont l'indice sommital est inférieur à la hors-échelle B et avoir été rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence de quatre ans. Pour les fonctionnaires détachés, l'indice pris en compte est celui du corps ou cadre d'emplois d'accueil. Si le fonctionnaire est détaché au cours de la période de référence, les indices pris en compte sont l'indice du grade détenu dans le cadre d'emplois ou corps d'origine et l'indice détenu dans le cadre d'emplois ou corps de détachement.

S'agissant des agents non titulaires, ils doivent être rémunérés sur la base d'un indice inférieur ou égal à la hors-échelle B.

#### ... et ceux qui en sont exclus d'office

✓ Les agents recrutés sur contrat et ayant été titularisés au cours de la période

✓ les agents qui perçoivent une rémunération qui n'est pas calculée et établie en référence à un indice

✓ les fonctionnaires en congé de formation professionnelle. En outre, l'indemnité ne peut être servie :

✓ aux fonctionnaires rémunérés sur la base d'un indice détenu au titre d'un emploi fonctionnel sur l'année de début ou de fin de la période de référence, sauf pour les emplois fonctionnels ouverts aux agents de catégorie C

✓ aux agents en poste à l'étranger au 31 décembre de l'année de fin de la période de référence

✓ aux agents qui ont subi, durant la période de référence, une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse du traitement indiciaire.

Si un agent a changé d'employeur à la suite d'une mobilité au sein de l'une ou entre les Fonctions publiques, la charge incombe à l'employeur au 31 décembre de l'année de fin de la période de référence sur la base, le cas échéant, des informations transmises par le précédent employeur.

#### À vos calculettes !

La formule magique est la suivante : (Traitement Indiciaire Brut [TIB] de l'année de début de la période

de référence) X (1 + inflation sur la période de référence) - (TIB de l'année de fin de la période de référence),

sachant que le traitement indiciaire brut d'une année considérée est obtenu en multipliant l'indice majoré détenu au 31 décembre par la valeur moyenne annuelle du point. Doivent être exclus du calcul tous les autres éléments de rémunération, y compris ceux pouvant constituer des accessoires de plein droit du traitement, comme l'indemnité de résidence, le supplément familial ou encore la NBI et autres primes et indemnités ainsi que les majorations et indexations relatives à l'outre-mer et applicables aux traitements.

Pour la mise en œuvre du dispositif en 2008, la période de référence est fixée du 31 décembre 2003 au 31 décembre 2007, et les valeurs de base sont les suivantes :

- valeur annuelle moyenne du point pour 2003 : 52,4933 euros
- taux d'inflation moyen retenu par le gouvernement : 6,8%
- valeur annuelle moyenne du point pour 2007 : 54,3753 euros.

Le montant ainsi obtenu n'est pas soumis aux majorations et indexations pouvant être versées aux agents en poste dans les collectivités et départements d'outre-mer.

## Exemples

a) Un technicien supérieur se trouve, au 31 décembre 2003, au 2<sup>ème</sup> échelon de son grade (IB 336, IM 317). Entre cette date et le 31 décembre 2007, cet agent a bénéficié de trois mesures d'avancement d'échelon ; il se trouve donc au 5<sup>ème</sup> échelon du même grade (IB 380, IM 350).

Pour savoir s'il a droit à l'indemnité, on effectue le calcul suivant :

$$(317 \times 52,4933) \times (1 + 0,068) - (350 \times 54,3753) = - 1259,43$$

Le résultat étant négatif, l'agent n'a pas droit à l'indemnité.

b) Un agent administratif est classé, au 31 décembre 2003, au 8<sup>ème</sup> échelon de l'échelle 2 (IB 303, IM 294). Entre cette date et le 31 décembre 2007, cet agent a été reclassé dans le grade d'agent administratif qualifié, au 5<sup>ème</sup> échelon de l'échelle 3, puis promu au 6<sup>ème</sup> échelon, et enfin intégré dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs, au grade de 2<sup>ème</sup> classe, dans lequel il est classé au 6<sup>ème</sup> échelon (IB 314, IM 303).

Pour savoir s'il a droit à une indemnité, on effectue le calcul suivant :

$$(294 \times 52,4933) \times (1 + 0,068) - (303 \times 54,3753) = 6,76$$

Pour l'année 2008, l'agent percevra donc une indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat de 6,76 euros.

c) Un adjoint administratif principal

de 1<sup>ère</sup> classe stagnait au 3<sup>ème</sup> et dernier échelon du Nouvel Espace Indiciaire (IB 449, IM 393).

À l'occasion de la réforme de la catégorie C, il est reclassé dans la nouvelle échelle 6 au 7<sup>ème</sup> et dernier échelon avec effet du 1<sup>er</sup> novembre 2006 (IB 479, IM 416).

Pour savoir s'il a droit à une indemnité, on effectue le calcul suivant :

$$(393 \times 52,4933) \times (1 + 0,068) - (416 \times 54,3753) = - 587,43$$

Le résultat étant négatif, l'agent n'a pas droit à l'indemnité.

d) Un rédacteur chef est, au 31 décembre 2003, au 7<sup>ème</sup> et dernier échelon de son grade (IB 612, IM 513). Au 31 décembre 2007, l'agent est toujours au même échelon (IB 612, IM 514).

Pour savoir s'il a droit à une indemnité, on effectue le calcul suivant :


$$(513 \times 52,4933) \times (1 + 0,068) - (514 \times 54,3753) = 811,33$$

Pour l'année 2008, l'agent percevra donc une indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat de 811,33 euros.



Voilà pour l'explication de texte, mais inutile pour vous, et surtout pour votre direction des ressources humaines, de se mettre martel en tête. La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique a bien fait les choses, puisque vous pouvez savoir d'un seul clic à quel pactole vous avez droit ... ou si vous n'y avez pas droit. Il vous suffit de vous connecter au site Internet [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr) et de rechercher le « simulateur de calcul GIPA ». Vous accéderez à une fiche de calcul que vous devrez compléter en y indiquant l'indice majoré que vous déteniez au 31 décembre 2003, et celui que vous déteniez au 31 décembre 2007.

## www.fonction-publique.gouv.fr



Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

**Montant de l'indemnité versée au titre de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) pour la période allant du 31/12/2003 au 31/12/2007**

**Calcul du montant de la GIPA**

Le calculateur ci-dessous vous permet de savoir si vous avez droit à la GIPA.  
Calcul du montant de la GIPA Elle vous sera versée en 2008 au titre des quatre années 2004 à 2007.

Pour en calculer le montant, il vous suffit simplement d'indiquer votre indice majoré (indice figurant sur votre bulletin de salaire) détenu en décembre 2003 et en décembre 2007.  
Le calcul est automatique.

IM au 31/12/2003	Traitement mensuel brut	IM au 31/12/2007	Traitement mensuel brut	Inflation en moyenne annuelle 31/12/2003-31/12/2007	GIPA
	0 €		0 €	6,8%	0 €

Initialement prévue pour 2011 seulement, la GIPA « générale » sera mise en œuvre une seconde fois en 2009, sur la base d'une période de référence allant du 31 décembre 2004 au 31 décembre 2008. En 2010, elle sera « partielle » puisque ce ne seront que les agents de catégorie A (dont l'indice terminal du grade est inférieur ou égal à la hors-échelle B), B et C ayant atteint depuis 4 ans l'indice terminal de leur grade qui bénéficieront du dispositif. La période de référence ira du 31 décembre 2005 au 31 décembre 2009. La condition de 4 années s'appréciera au 31 décembre de l'année de fin de période. Puis, en 2011, ce sera à nouveau une GIPA « générale ». Les nouvelles valeurs seront fixées par arrêté ministériel. Si nous reprenons nos exemples,

d'agents classés au dernier indice de leur grade,  
c) n'aura droit à rien, ni en 2009, ni en 2010 puisqu'il n'aura atteint les 4 ans d'indice terminal de son grade qu'au 1<sup>er</sup> novembre 2010  
d) y aura droit chaque année, si sa situation ne change pas.

**NB** : Les décrets n° 2005-396 du 27 avril 2005 relatif à l'indemnité exceptionnelle de sommet de grade et n° 2006-778 du 30 juin 2006 portant attribution d'une bonification indemnitaire sont abrogés.

Par ailleurs, les agents ayant bénéficié de la garantie en 2008 et faisant valoir leurs droits à la retraite avant 2011 bénéficieront également de ce dispositif :  
- en 2009 (période de référence : du 31 décembre 2004 au 31 décembre

2008), pour ceux qui font valoir leurs droits en 2009  
- en 2010 (période de référence : du 31 décembre 2005 au 31 décembre 2009), pour ceux qui font valoir leurs droits en 2010.

**Attention** : ces deux dispositifs (sommet de grade et départ à la retraite) ne peuvent être cumulés.

### Incidences de la durée du temps de travail sur le montant de la GIPA

En cas de travail à temps partiel sur tout ou partie de la période de référence, le montant de l'indemnité est attribué proportionnellement à la quotité travaillée au 31 décembre de l'année de fin de la période de référence.

Pour les agents à temps non complet ayant un employeur unique, le montant de l'indemnité est attribué proportionnellement à la quotité travaillée au 31 décembre de l'année de fin de la période de référence. Pour les agents à temps non complet ayant plusieurs employeurs et bénéficiant de rémunérations indicées versées par chaque employeur, ils peuvent prétendre, sur la base de chacune de ces rémunérations, au bénéfice de l'indemnité pour la quotité travaillée pour chaque employeur au 31 décembre de l'année de fin de la période de référence.

La prise en compte de la GIPA dans la retraite additionnelle de la Fonction publique est subordonnée à la parution d'un décret en Conseil d'État.

# La réforme de la politique salariale dans la Fonction publique est en marche !

*Le 24 juin dernier, le ministre de la Fonction publique a rappelé, à tous ceux qui auraient encore eu quelques doutes, la volonté du gouvernement de ne plus s'appesantir sur la valeur du point d'indice, en annonçant tout de go les augmentations décidées pour la période 2009-2011 ! Ses services ont enfoncé le clou, probablement à l'intention des plus obtus, en précisant que « l'idée que la négociation salariale dans la Fonction publique est égale à la négociation sur le seul point d'indice est terminée » ...*

## L'abandon de la référence à la valeur du point d'indice

**A**n'en pas douter, le gouvernement s'attache à désacraliser le point d'indice, pour mieux instaurer la rémunération au mérite, chère au candidat SARKOZY. Et le document relatif aux orientations salariales pour la Fonction publique sur la période 2009-2011, remis aux organisations syndicales, y mène ostensiblement. C'est une « politique salariale globale » qui sera mise en œuvre, prenant en compte d'autres éléments que le point d'indice, telles des mesures propres à une catégorie ou une administration spécifique, autrement dit des augmentations générales limitées, en échange de l'instauration d'un système d'intéressement collectif, de primes variables plus ou moins individualisées et d'une aide au transport.

C'est ainsi qu'avant même que les discussions salariales aient démarré, Éric WOERTH a annoncé une hausse générale d'au moins 0,8 % en 2009 (+ 0,5% en juillet, + 0,3 % en octobre), ainsi qu'une évolution de 0,5 % au 1<sup>er</sup> juillet 2010, respectivement au 1<sup>er</sup> juillet 2011. Des mesures d'ajustements pourront en outre être décidées « si nécessaire » au cours des négociations de suivi prévues à chaque printemps, puisque dorénavant les grands messages de négociations salariales couvriront une période triennale,

pour mieux s'articuler avec le programme budgétaire couvrant la même période.

Dès à présent, on est en droit de s'interroger sur la pertinence des « ajustements si nécessaire », quand on sait que le ministre s'est, d'ores et déjà, déclaré opposé à un quelconque coup de pouce indiciaire pour 2008, malgré la progression rapide de l'inflation (3,2% pour cette année, selon l'Insee). En lieu et place, il propose le versement « éventuel » ... d'une prime exceptionnelle en 2009. Pour mémoire, rappelons que cette année, la valeur du point d'indice a progressé de 0,5 % au 1<sup>er</sup> mars, et un bonus supplémentaire de 0,3 % est fixé au 1<sup>er</sup> octobre.

Les discussions salariales devront à présent fixer les orientations salariales pour les trois ans à venir, dont l'évolution de la valeur du point d'indice, l'évolution des grilles salariales et le mécanisme qui garantit le maintien du pouvoir d'achat. Il y sera également question de la rémunération au mérite et de l'intéressement collectif.

Nous ne reviendrons pas sur la GIPA, nous avons développé dans les pages précédentes notre scepticisme à cet égard. Quant à la manière dont le gouvernement entend aborder la question des rémunérations, elle ne peut nous satisfaire, dans la mesure où elle modifie radicalement les règles de rémunération qui fondent la carrière

des fonctionnaires, au profit d'un dispositif insécurisant, qui fait une part trop importante à l'arbitraire.

## Rémunération au mérite

Il s'agit de permettre une meilleure individualisation des rémunérations, pour tenir compte de la situation de chacun, du mérite, de l'implication, de l'expérience et des résultats. Les primes, notamment, qui représentent une part importante de la rémunération de certaines catégories de fonctionnaires, doivent devenir un véritable outil de gestion des ressources humaines. La négociation devra entre autres remettre à plat l'ensemble des régimes indemnitaires, sachant qu'il en existe plus de 1000 aujourd'hui dans la Fonction publique.

## De l'intéressement collectif pour tous les fonctionnaires

Chaque administration de l'État devra mettre en place, d'ici à 2010 au plus tard, un dispositif d'intéressement collectif s'appuyant sur la réalisation d'objectifs chiffrés et fixés annuellement pour chaque service. Le gouvernement posera le cadre global, et chaque ministère déclinerà la fixation de ses objectifs, de ses indicateurs de performance et des modalités de répartition de l'intéressement.

## Une prime de résultats pour l'encadrement

Une « prime de fonctions et de résultats » va être instaurée pour

# ACTUALITÉ SYNDICALE

l'encadrement supérieur (catégorie A). Il s'agit d'étendre aux directeurs adjoints, chefs de service et sous-directeurs des administrations centrales de l'État, un dispositif déjà mis en place pour les directeurs d'administrations centrales. Cette prime comportera une part liée à la fonction occupée pour tenir compte des responsabilités, de l'expertise et des sujétions spéciales, et une part plus strictement individuelle, liée à la performance. Elle sera progressivement mise en œuvre d'ici à 2011.

## De nouvelles aides au transport et à la restauration

C'est le « copié - collé » pour les fonctionnaires de la prime transport en préparation dans le secteur privé :

à partir du 1<sup>er</sup> janvier, les conditions de remboursement des titres de transport seront élargies, sauf en Île-de-France où ce dispositif est déjà généralisé. Tous les types de cartes et d'abonnements mensuels et hebdomadaires pourront faire l'objet d'une indemnisation par l'employeur. Une aide à l'achat d'essence sera aussi instaurée pour les agents n'ayant d'autre choix que d'utiliser leur voiture pour se rendre au travail. Par ailleurs, le gouvernement n'exclut pas, à terme, de distribuer des tickets-restaurants aux fonctionnaires ne disposant pas de cantines.

Le gouvernement affirme disposer pour cette négociation globale d'une vraie crédibilité budgétaire, puisqu'il veut utiliser les économies attendues du non-remplacement

d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite. Une fois de plus, on ne peut que constater que ces discussions s'inscrivent avant tout dans la logique de l'État-employeur. **Quant à savoir comment ces dispositifs seront déclinés dans la Fonction publique territoriale ou dans l'hospitalière, et comment les agents concernés s'y retrouveront, ça n'est visiblement pas la préoccupation première de nos têtes pensantes !**

**Force est de constater qu'une fois de plus, les spécificités de la FPT et de la FPH sont totalement absentes des discussions et des propositions. Cela conforte la revendication de la FA-FPT, réclamant des négociations de branche pour la FPT.**

## Les augmentations du 1<sup>er</sup> juillet

Tous les ans, à la même date, certains tarifs et prestations sociales augmentent. État des lieux.

### Smic

Le salaire minimum a augmenté de 0,9 % pour 2,5 millions de salariés. Le tarif horaire brut passe à 8,71 euros (+ 8 centimes), soit 1321,02 euros mensuellement pour 35 heures hebdomadaires (1037,53 euros net). Le Smic avait déjà été revalorisé par anticipation le 1<sup>er</sup> mai.



## Traitement minimum de la Fonction publique

Le traitement minimum est porté à l'indice majoré 290, soit 1321,51 euros mensuels brut.

### Prestations sociales

Les 1,7 million de demandeurs d'emploi indemnisés par le régime d'assurance-chômage vont perdre en pouvoir d'achat, du fait de la revalorisation des allocations chômage limitée à 2,5 %, soit un niveau inférieur à l'inflation.

Les minima sociaux, eux, ont été revalorisés au 1<sup>er</sup> janvier et ne bougent pas au 1<sup>er</sup> juillet. Le montant mensuel du RMI reste à 447,91 euros pour une personne seule sans enfant.

Le montant des allocations familiales reste à 120,32 euros pour deux enfants, 274,47 euros pour trois enfants. 154,15 euros de plus sont accordés par enfant supplémentaire.

Le complément de ressources des bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés ne sera revalorisé de 3,9 % qu'en septembre.



# Pénibilité : un homme averti en vaut deux !

Alors que l'on s'apprête à porter de 40 à 41 les annuités de cotisations nécessaires pour toucher une pension de retraite à taux plein, voilà que l'on se souvient que la question de la prise en compte de la pénibilité au travail avait fait débat en 2003, à l'occasion de la réforme des retraites des fonctionnaires, et son règlement avait été renvoyé à une négociation interprofessionnelle. Le moins que l'on puisse constater aujourd'hui, c'est que ladite négociation piétine, et ce n'est pas le rapport de la mission parlementaire qui vient d'être adopté par la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale qui arrangera les choses !

← Avant que d'entrer dans le vif du sujet, il nous semble important de préciser un point. La négociation interprofessionnelle qui est en cours réunit organisations syndicales de salariés et du patronat. Dès lors, la réflexion s'applique au secteur privé. Il ne s'agit pas pour nous, à travers ces lignes, d'affoler ceux de nos collègues classés en catégorie active, pouvant prétendre à ce titre à un départ en retraite anticipé ! A contrario, gardons-nous de pratiquer la politique de l'autruche : alors qu'il menait la réforme des retraites des fonctionnaires, François FILLON a toujours affiché très clairement sa volonté d'« harmoniser » les différents régimes, en s'attaquant (pour commencer ?) à la durée de cotisation et en instaurant uniformément le système de décote / surcote ...

À partir de là, soyons vigilants et particulièrement attentifs à l'évolution de ce dossier. Des métiers pénibles, il y en a dans le secteur privé tout comme dans le secteur public, et il convient donc de dépasser un peu la logique « corporatiste » au profit d'une approche d'intérêt général. N'oublions pas les leçons du passé, quand, faute de solidarité, le secteur privé d'abord, le secteur public ensuite a dû affronter seul, chacun de son côté, sa réforme des retraites ...

Loin de clarifier le débat, le rapport déposé par le député Jean-Frédéric POISSON risque de fragiliser davantage encore les chances de parvenir à un accord entre les partenaires sociaux, auquel cas le gouvernement reprendra la main et décidera, là encore, unilatéralement. En tout cas, à l'instar du Livre blanc de Monsieur SILICANI, les orientations politiques du sommet de l'État ont été scrupuleusement respectées au fil des propositions faites : éviter de solliciter les finances publiques, et, surtout, ne pas rétablir de régimes spéciaux.

En préambule, et sans tomber dans la « lutte des classes », il est toutefois permis de s'interroger sur la pertinence du choix du rapporteur, par ailleurs chef d'entreprise, pour trouver des solutions novatrices en matière de pénibilité du travail ! Cela étant, que propose-t-il exactement ?

## Qu'entend-on par la pénibilité au travail ?

Jusqu'à présent, c'était surtout la pénibilité « à long terme » de certains métiers qui était reconnue à travers les régimes spéciaux de retraite. À l'évidence, tout le monde n'a pas la même qualité de vie, ni surtout la même espérance de vie, selon le métier qu'il a effectué. Et les statistiques ne démentent pas ces inégalités : l'écart d'espérance de vie à 35 ans entre un cadre et un ouvrier est de 7 ans pour les hommes ; à 60 ans, un ouvrier vivra 30 % de son espérance de vie en situation d'incapacité contre 20 % pour un cadre. Aujourd'hui, la pénibilité d'un métier tient à trois critères : travail de nuit, gros efforts physiques, exposition à des produits toxiques.

L'un des objectifs de la négociation interprofessionnelle était de donner une définition de la pénibilité au travail. Celle sur laquelle les partenaires sociaux sont parvenus - non sans mal - à un consensus définit la pénibilité comme *résult[ant] de sollicitations physiques et/ou psychiques*

*de certaines formes d'activités professionnelles qui laissent des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés et susceptibles d'influer sur leur espérance de vie* ».

Le rapport de la mission parlementaire propose, quant à lui, la définition suivante :

« *La pénibilité au travail est le résultat de sollicitations physiques ou psychiques qui, soit en raison de leur nature, soit en raison de la demande sociale, sont excessives en regard de la physiologie humaine et laissent, à ce titre, des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé et l'espérance de vie d'un travailleur* ».

Monsieur POISSON s'est expliqué sur la notion de « demande sociale » qu'il a rajoutée, pour justifier le fait que, dès lors que la société (autrement dit les usagers, vous et nous) demande un service, il n'y a aucune raison que ladite société ne mette pas la main à la poche, et de citer l'exemple du

# ACTUALITÉ SYNDICALE

travail de nuit ! D'après lui, *on ne peut pas demander que l'entreprise paye seule les conséquences de la pénibilité ... à quand un impôt « pénibilité » ?*

Suivent un certain nombre de propositions qui touchent à la prévention de la pénibilité. Il est prévu par exemple d'organiser une campagne nationale ciblée, de renforcer le rôle des comités d'hygiène dans les entreprises, de défiscaliser les investissements de modernisation des postes de travail, ou encore de réformer la médecine du travail. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et surtout les aménagements de secondes carrières pour les salariés de plus de 45 ans, devraient être généralisés. Ce sont là des pistes intéressantes, qui méritent certainement d'être creusées.

En revanche, c'est assurément sur la prise en compte de la pénibilité que les antagonismes sont les plus profonds et que les débats se cristalliseront.

## Vers un traitement au cas par cas

D'emblée, le rapporteur affirme son hostilité à une mise en place de retraites anticipées ou encore à l'augmentation des droits à pension pour les travailleurs ayant été exposés à la pénibilité. Au moins, ça a le mérite d'être clair ! D'une manière générale, il recommande de privilégier les maintiens en activité, assortis d'aménagements. Ainsi, il suggère que les salariés dont la carrière aura été reconnue comme pénible puissent bénéficier, durant les 5 ou 10 ans qui les séparent de leur retraite, d'un droit à une **réduction d'un tiers ou d'un quart de leur temps de travail**, sans baisse de salaire. Le financement de ce dispositif serait réparti entre les entreprises et les comptes publics. **Pour les travailleurs particulièrement usés** [Sic ! *Ndlr* : ce n'est pas une boutade ! Reste à savoir dans quel état il faut se trouver pour être considéré comme tel !] **une retraite anticipée pourra aussi être proposée**. Traduction très simple :

pas de retraite anticipée généralisée, mais accordée au cas par cas.

Et bien sûr, pour prétendre à ces « compensations » de la pénibilité du travail, le salarié devra répondre à des critères, qui devront être définis par les partenaires sociaux (branches et métiers concernés, durée d'exposition aux risques, ...), mais surtout, il devra **passer devant une commission médicale**, car *c'est la santé qui est prioritaire, et non pas le statut !* Monsieur POISSON estime que si la santé n'est pas altérée, il serait *injuste* d'ouvrir un droit à une cessation anticipée d'activité !

Morceaux choisis de son analyse : le député considère que

« les facteurs personnels et privés (hygiène de vie, addictions, ...) influant sur la santé du travailleur doivent être pris en compte pour apprécier la mise en œuvre d'une mesure de compensation »

« la santé du travailleur doit être évaluée globalement pour déterminer la responsabilité des conditions de travail dans cette dégradation »

« il arrive encore souvent que les travailleurs soient eux-mêmes la cause de la pénibilité qu'ils subissent, ne serait-ce qu'en ne respectant pas les consignes ou la réglementation, en gérant leur travail de manière à maximiser leur temps libre sans veiller à préserver les rythmes biologiques naturels, ou en ne mettant pas à profit les périodes de récupération ou de congé pour se reposer »

Si l'aménagement de la fin de carrière peut être une proposition envisageable, elle ne peut en aucun cas être opposée à la cessation anticipée d'activité, comme le fait le rapporteur, car elle ne répond pas aux mêmes situations.

Quant à l'idée de conditionner le droit à un départ anticipé en retraite à l'état de santé des personnes à un moment précis, elle est parfaitement inacceptable, puisque nombre de symptômes liés à la pénibilité n'apparaissent pas immédiatement. Pour le rapporteur, il est *très difficilement envisageable d'accorder des droits sur le fondement d'un événement seulement probable*. Avec

une telle conception, pourquoi dès lors prévoir une prévention, puisque si on fait de la prévention, c'est pour se prémunir contre un risque, et un risque, c'est bien une probabilité, non une certitude ! Dans le même ordre d'idée, il est tout aussi inutile de raisonner en fonction de l'espérance de vie et d'allonger la durée de cotisation, puisque l'allongement de la durée de vie est une probabilité et non une certitude !

Par ailleurs, prendre comme critère une dégradation de l'état de santé avérée liée à l'activité professionnelle revient à confondre maladie professionnelle et pénibilité. En effet, s'il y a constatation d'une dégradation de l'état de santé, cela relève de l'invalidité. Par contre, prendre en compte la pénibilité, c'est mettre en œuvre une politique de prévention des conséquences d'une vie de travail pénible afin de compenser la diminution de l'espérance de vie en bonne santé. Si la pénibilité ne devait être reconnue qu'au moment où des effets pathologiques apparaissent, nombre de travailleurs de l'amiante seraient décédés avant même d'avoir pu jouir de leur retraite, compte tenu des délais d'apparition des maladies liées à l'amiante !

Enfin, dernier point qui prêterait plutôt à sourire si le sujet n'était pas aussi grave : le rapporteur part du fait que sur 8,1 % des salariés pouvant être concernés par une mesure de départ anticipé, seuls 25,2 % expriment une telle intention, et en conclut que ces travailleurs ne souhaitent pas partir plus tôt en retraite ! Ce monsieur ne fait visiblement pas la différence entre vouloir faire quelque chose et en avoir la possibilité : pour partir plus tôt en retraite, encore faut-il pouvoir le faire (nombre de trimestres suffisant -faute de quoi application de la décote !- plus d'enfants à charge, montant de la retraite suffisant, ...). Il est donc parfaitement abusif d'affirmer que *la cessation anticipée et la préretraite paraissent aller, dans la majorité des cas, à l'encontre de la volonté des travailleurs âgés ...* Parfois, il est permis de se demander si les élus du peuple vivent dans le même monde que ceux qu'ils représentent ...



## Cumul d'activités des ATSEM

(cf. notre dossier des *Échos* n° 58)

(*Question écrite AN n° 2065 du 24*

*juin 2008*) Interrogé sur les possibilités de cumul d'activités pour les ATSEM, qui disposent d'une amplitude de vacances importante, qui peut leur permettre de pouvoir compléter leur revenu par une activité saisonnière, le ministère de la Fonction publique a répondu :

« La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la Fonction publique a récemment réformé le régime du cumul d'activités des fonctionnaires, en modifiant l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. L'objectif de cette réforme est, tout en maintenant le principe de non-cumul, d'adapter les dérogations qui lui sont apportées à l'évolution économique et sociale ainsi qu'aux réalités quotidiennes des administrations, permettant ainsi aux fonctionnaires d'exercer une activité complémentaire rémunérée dans un cadre assoupli. Le décret n° 2007-148 du 2 mai 2007, qui précise les conditions dans lesquelles le cumul d'activités peut être exercé, témoigne à cet égard de la volonté d'étendre le champ du cumul d'activités exercé à titre accessoire à de nombreuses situations, dès lors que ces activités ne portent pas atteinte à la déontologie des fonctionnaires ni aux intérêts du service public. Ainsi, la règle selon laquelle les fonction-

naires doivent consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées ne leur interdit pas d'exercer, à titre accessoire, des activités d'expertise, de consultation, d'enseignement ou de formation, des activités agricoles, des travaux d'extrême urgence, des travaux ménagers de peu d'importance réalisés chez des particuliers, une activité de conjoint collaborateur, ou encore de dispenser une aide à domicile à un proche. Les activités à caractère public exercées dans ce même cadre peuvent être notamment des activités d'intérêt général auprès d'une personne publique ou d'une personne privée à but non lucratif. En outre, la loi du 2 février 2007 a supprimé les restrictions aux possibilités de cumul que les textes statutaires imposaient auparavant aux agents à temps partiel. Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles peuvent donc exercer une activité accessoire, publique ou privée, dans le cadre d'un cumul, après autorisation et sous réserve de ne pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service qui les emploie à titre principal. »

## Conditions d'interruption d'activité exigées pour la prise en compte des enfants pour la bonification et la retraite anticipée des parents de trois enfants

Une fonctionnaire (depuis janvier 1985) mère de deux enfants

(nés en 1987 et 1991) ayant bénéficié d'un congé parental du 13 avril 1992 au 14 décembre 1994 pour élever ses deux enfants légitimes et ayant élevé à compter du 1<sup>er</sup> février 1985 l'enfant de son conjoint né en janvier 1975, pourra bénéficier d'un départ anticipé à la retraite sous réserve que l'intéressée n'ait pas cotisé pendant son congé parental à un autre régime de retraite de base. Par contre, elle ne pourra pas obtenir la bonification pour enfants au titre de l'enfant de son conjoint dans la mesure où elle n'a pas pu interrompre son activité dans les conditions fixées par l'article R.13 du Code des pensions.

## Indemnisation du chômage des agents territoriaux licenciés pour faute grave

Les articles 2 et 3 du règlement annexé à la convention du 18 janvier 2006 fixent la liste limitative des conditions que doit remplir un travailleur privé d'emploi pour pouvoir prétendre à des allocations d'assurance chômage. Ce texte ne prévoit pas l'exclusion du bénéfice de ces allocations en cas de licenciement pour motif disciplinaire. Les salariés du secteur privé reçoivent de l'ASSEDIC des allocations dès lors qu'il y a chômage involontaire, même en cas de licenciement pour faute grave du salarié. Le fait que le licenciement soit imputable à l'intéressé ne signifie pas pour autant qu'il y ait eu rupture volontaire du lien avec l'employeur. La gravité de la faute commise ne peut être invoquée pour refuser l'admission au bénéfice des allocations chômage.

La loi ayant aligné les droits des agents des collectivités locales sur ceux des salariés du secteur privé en matière d'allocation chômage, ces dispositions sont donc applicables aux fonctionnaires territoriaux licenciés par mesure disciplinaire. (*Question écrite AN n° 15835 du 20 mai 2008*)

## Déferlante Autonome sur les élections CATSIS

*Depuis 2004, la FA/SPP-PATS a vu le nombre de ses adhérents croître de manière exponentielle dans les départements où une structure Autonome existait déjà. En outre, de nouvelles structures départementales sont venues nous rejoindre. Les élections CATSIS étaient donc un premier test en cette année électorale. Premier test passé avec succès !*

Les élections CATSIS/CASDIS ont débuté dès le mois de mai et se dérouleront jusqu'au 16 juillet, date limite prévue par le décret pour l'élection de ces représentants. Mais d'ores et déjà, le verdict des urnes est tombé dans la majorité des départements. L'occasion de dresser un premier bilan.

La FA/SPP-PATS présentait une liste dans de très nombreux départements. Dans le collège non-officiers, les Autonomes sont devenus première force syndicale dans 53 % d'entre eux. 46 % des listes ont obtenu 1 siège sur 3, et 43 % ont obtenu au moins 2 sièges (voire 3 dans certains départements). Chez les officiers, 72 % des listes Autonomes ont obtenu au moins l'un des deux sièges à pourvoir. Soit un total (chiffre provisoire) de 4574 voix pour les deux collèges confondus ! Bien au-delà des 3030 voix obtenues en 2004, soit une progression de 50,95 %.

Nous sommes dans l'attente des résultats définitifs qui seront communiqués par le ministère de l'Intérieur afin de pouvoir constater notre place nationale au regard des autres organisations syndicales. Aujourd'hui 3<sup>e</sup> force syndicale, et demain ...

Ces résultats plus que probants, nous les devons non seulement à tous les représentants départementaux Autonomes pour leur travail au quotidien sur le terrain, mais aussi à vous. Adhérents-électeurs, vous avez compris que ces élections, au-delà du droit de vous exprimer, constituaient un enjeu majeur.

Mais restons mobilisés pour les

élections à venir... En effet, le 6 novembre prochain, vous serez de nouveau appelés à voter. Et votre voix FERA la différence. Ne laissez pas aux autres le soin de s'exprimer à votre place. Et n'oubliez pas que de ces élections dépendent notre représentativité, et de fait, notre poids dans la balance des négociations à l'échelle départementale comme nationale !

Il s'agira dans quelques semaines d'élire vos représentants Autonomes en CAP (commission administrative paritaire), en CTP (comité technique paritaire) et CHS (comité d'hygiène et de sécurité). Si les élections CATSIS/CASDIS ne concernaient que les sapeurs-pompiers professionnels, cette fois PATS et SPP seront appelés aux urnes. N'oubliez surtout pas que vous êtes le relais de nos légitimes revendications, le relais de vos idées Autonomes.

En adhérant, vous nous avez témoigné toute votre confiance, transformez l'essai en votant et faisant voter FA/SPP-PATS !

### Questions statutaires : les dossiers s'enlisent

Une nouvelle réunion relative aux dossiers statutaires s'est tenue le 9 juin dernier à la DDSC. Elle était animée par le Préfet Henri MASSE, Directeur de la DDSC.

La DDSC a souhaité associer une délégation de la FNSPF à cette réunion, qui rappelons-le, portait sur des aspects statutaires ... Un choix que les Autonomes n'ont pas manqué de dénoncer car la FNSPF est une association et non une organisation syndicale

chargée de la défense des intérêts professionnels.

Les différents points de l'ordre du jour ont ensuite été évoqués plutôt sous la forme d'un inventaire, avec de rares propositions de la part de la DDSC :

### 1<sup>o</sup>) Décrets d'application de la loi du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile

En application de l'article 82, il est prévu de déterminer les emplois pouvant être confiés à des sapeurs-pompiers volontaires saisonniers. La DDSC propose que tous les emplois jusqu'à celui de chef de groupe leur soient ouverts.

Les Autonomes ont signifié leur désaccord sur cette proposition. Pour exemple, dans le cadre de la gestion opérationnelle des feux de forêts, les sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires qui interviennent en tant que chef de colonne et chef de site doivent être détenteurs des formations FDF correspondantes, quels que soient le grade ou le statut, professionnel ou volontaire. Il serait alors discriminatoire d'écarter ces personnels d'un poste pour lequel ils détiennent les qualifications requises.

Il ne peut y avoir deux poids deux mesures. Aussi, si ce dispositif devait s'appliquer aux emplois d'encadrement, nous considérons que les chefs de colonne et chefs de site ne peuvent en être écartés.

En application de l'article 70 de cette même loi, le statut et les

conditions de rémunération des élèves lieutenant doivent être revus. Une réflexion est menée par la DDSC à partir des lauréats de l'examen professionnel. La problématique est la suivante : le ratio imposé limite les possibilités de nomination malgré les besoins effectifs. Il n'existe pas de proposition concrète à ce jour pour répondre à la situation des quelque 800 majors, lauréats de l'examen professionnel, qui attendent d'être nommés dans la même catégorie pour tenir les mêmes emplois ...

Pour les Autonomes, cette situation pourrait être résolue dans le cadre des travaux en cours au sein de la FS3 ou au travers de l'application des ratios promu / promouvable, comme c'est le cas aujourd'hui dans la Fonction publique territoriale.

## 2°) Retour sur les travaux de la FS3, chargée des affaires statutaires

Les travaux de cette formation spécialisée du CSFPT, restructuration de la filière SPP, ne sont pas terminés et n'ont donc fait l'objet d'aucune communication officielle.

## 3°) Le temps de travail.

Le sous-directeur, M. CADIOT, nous a informés solennellement des travaux en cours au sein du Conseil emploi et politique sociale de la Communauté européenne, portant notamment sur la révision de la réglementation en matière de durée de travail hebdomadaire et

de temps de travail comptabilisé en période active et inactive du temps de garde. Selon lui, il est donc urgent d'attendre avant de se précipiter pour finaliser, et le projet de rapport de la Commission nationale d'évaluation du temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels, et la réécriture de notre décret temps de travail SPP du 31 décembre 2001 ...

Alors que l'article 6 de ce même décret prévoyait l'évaluation avant le 1<sup>er</sup> juin 2007, les Autonomes ont rappelé que ce rapport datait du 11 juillet 2007 et qu'il était inadmissible que ce document n'ait pas été mis à la disposition de nos partenaires européens pour les éclairer sur la position française, s'agissant du temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels français. Il est encore moins acceptable que le Président de la FNSPF puisse s'autoriser à interpellier M. Jacques BARROT, Vice-président de la Commission européenne chargé de la Justice, des Libertés et de la Sécurité, et proposer des aménagements réducteurs du temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels !!!

Nous ne laisserons pas brader le temps de travail des SPP, et sur ce sujet, nous savons que nous n'avons rien à attendre de la sous-direction des sapeurs-pompiers !

D'autres dossiers ont également été évoqués comme le service minimum en temps de grève, les élections professionnelles, le SSSM, le secours à personne ou encore

l'avancement de grade pour les sapeurs-pompiers professionnels « accidentés de la vie » déclarés inaptes opérationnels. Cette dernière préoccupation légitime est à l'initiative des Autonomes : nous souhaitons que des solutions plus convaincantes permettant une évolution de carrière soient trouvées pour les sapeurs-pompiers professionnels devenus inaptes. Des réunions bilatérales devraient se tenir concernant la promotion sociale. La FA/SPP-PATS a formulé des propositions.

## Réunion bilatérale du 26 juin

Les Autonomes ont été reçus à la DDSC le 26 juin pour une réunion bilatérale. L'occasion leur a été donnée, une nouvelle fois, de présenter leurs légitimes revendications. Des dossiers que nous avons déjà évoqués en décembre avec les services de la DDSC, et en février dernier avec Madame le ministre ALLIOT-MARIE. Espérons que cette troisième présentation aboutisse enfin sur des propositions concrètes !



Retrouvez toutes ces informations en détail sur notre site Internet :

[www.faspp-pats.org](http://www.faspp-pats.org)





## UNE REUNION CONSTRUCTIVE ET PLEINE D'ESPOIR ...!



**Avec plus de seize mois de silence, le rythme des rencontres ministérielles s'accélère, et ce n'est pas la FA-FPT qui s'en plaindra. Pendant près de trois heures, le mardi 27 mai, Patrick CARBALLO, et Jean Michel WEISS, (représentant la FA-FPT) ainsi que les représentants syndicaux de FO, et de l'UNAPM-cgc ont été reçus au Ministère de l'Intérieur. Cet entretien honore enfin les engagements contractés dans le cadre de la signature du protocole de professionnalisation de la police municipale en avril 2006. Alain MARLEIX, Secrétaire d'Etat à l'Intérieur et aux Collectivités Territoriales, participait à cette réunion.**

Cette réunion était dirigée par M. RIFFAUT, Directeur de Cabinet d'Alain MARLEIX. Participaient également : M. FILAIRE, Conseiller Technique chargé de la Fonction Publique Territoriale, des représentants du Ministère de l'Intérieur (Bureau des libertés publiques et la Direction Générale des Collectivités Locales.

Après un bref tour de table de présentation, chaque organisation syndicale signataire du protocole a pu s'exprimer sur la situation actuelle et nous en avons profité pour déplorer la perte de temps engendrée par l'absence de réunions de suivi, comme prévu par le protocole. En effet, seule la FA-FPT a obtenu trois entretiens en novembre 2007, mars

2008 et le 6 mai dernier).

Le Directeur de Cabinet a tenu à préciser : *« Tout le monde a maintenant bien conscience du rôle exercé par la police municipale en parfaite complémentarité avec la police nationale et la gendarmerie. Aujourd'hui tout le monde est d'accord pour dire qu'on ne peut plus s'en passer. Il est vrai que les policiers municipaux peuvent exercer des missions dangereuses, la police municipale fait partie des métiers difficiles et il faut reconnaître cette situation. Les employeurs territoriaux ne sont pas présents à cette rencontre mais il faudra les associer prochainement. Même si le gouvernement a tardé à recevoir les organisations syndicales signataires du protocole, nous devons aujourd'hui tirer l'ensemble des bénéfices de cet accord. »*

### 1- BILAN DU PROTOCOLE

#### **1.1. Les cadres d'emplois :**

Les services du Ministère de l'Intérieur et la D.G.C.L. nous ont présenté un bilan de l'ensemble des mesures contractualisées dans le cadre du protocole qui ont été appliquées dès la publication des décrets en novembre 2006.

De la catégorie C, en passant par la catégorie B, pour finir par la catégorie A, l'ensemble des mesures des cadres d'emplois nous a été rappelé :

- recrutement des gardiens en échelle 4 de rémunération,

- un cadre d'emplois à 3 grades au lieu des 5 (gardien, brigadier, BCP),

- suppression des quotas permettant d'atteindre l'indice terminal brut 499,

- classement des trois grades (cat. C) en catégorie « active »,

- intégration possible des chefs de police après avoir satisfait à un examen professionnel spécifique,

- maintien de l'appellation chef de police (grade en voie d'extinction),

- amélioration de la promotion interne pour l'accessibilité à la catégorie B,

- favoriser le déroulement de carrière des C.S.P.M.

- création d'un grade de catégorie A, et son régime indemnitaire.

Quelques chiffres ont été donnés : le CNFPT a organisé deux sessions de l'examen spécifique de chef de service. 1313 candidats s'y sont présentés pour 674 lauréats. Pour l'examen de directeur : 47 lauréats pour 101 candidats.

Il a été acté qu'il était important de solutionner la problématique des chefs de police exclus de la possibilité de présenter l'examen professionnel, car nommés après le 18 novembre 2006.

Nous avons abordé la problématique des directeurs.

Sur ce point, le Directeur de Cabinet a précisé : *« Quelle est la rationalité du seuil de 40 agents de police municipale ? Pourquoi 40 agents ? Néanmoins c'est un critère mais est ce qu'il doit être le seul ? Ce qui est important c'est le nombre de personnes à encadrer ! Deuxièmement, il faut prendre en considération la population que compte la commune. Troisième chose, les contraintes de délinquance et les problématiques locales doivent être également analysées et prises en compte. Mais*



*c'est simplement une réflexion ... Mais cela peut être une piste de réflexion pour l'avenir. Cela va dans le sens d'une organisation qui doit se façonner. Il faut réfléchir également sur l'organisation du cadre d'emplois afin de le rendre attractif. »*

Devant de tels propos, les représentants de la **FA-FPT** n'ont pu qu'être satisfait car le discours est pragmatique et correspond à celui que nous avons tenu lors des travaux de discussion avant le protocole.

Dès lors, une étude va être lancée dans les meilleurs délais sur ce sujet. La **FA-FPT** en a profité pour aborder les problématiques de construction de ce cadre d'emplois qui n'a pas permis de prendre en considération les collègues issus des concours puisque seuls les chefs de service issus de l'examen remplissaient les conditions d'ancienneté.

Le Ministère de l'Intérieur, n'a pas été en mesure de nous communiquer le nombre de directeurs nommés à travers l'Hexagone, mais il a déploré que certaines collectivités n'aient pas respecté le statut et la règle établie par les textes puisqu'au cours de cette analyse le Ministre a constaté que certaines collectivités avaient nommé en toute illégalité des directeurs alors que le seuil des 40 agents n'était pas respecté. (Un directeur a même été nommé dans une collectivité qui compte .... 2 policiers !).

## **1.2. Le régime indemnitaire :**

Un point a été fait sur l'augmentation de l'ensemble des indemnités spéciales de fonction qui ont augmentés .... Au bon vouloir des collectivités (malheureusement) de 2% à 4% selon les cadres d'emplois et les indices de rémunération (pour la catégorie B). Il a été rappelé que les chefs de service à l'indice supérieur à 380 brut peuvent maintenant bénéficier des heures supplémentaires.

Sur ce point nous avons réclamé le paiement de l'I.A.T. qui aujourd'hui n'est pas attribuable aux chefs de service dont l'indice est supérieur à 380 brut.

## **1.3. Formation :**

Un point a été fait sur le référentiel de formation des directeurs de police municipale et sur la formation au tir (formation des moniteurs et des agents). La **FA-FPT** a demandé la mise en place d'un groupe de travail sur ce sujet important et sensible car elle ne souhaite pas que la formation soit réductrice (2 séances / an et 50 cartouches ce n'est pas satisfaisant) .... Ce groupe sera mis en place en y associant le CNFPT.

Le Ministère de l'Intérieur confirme que seul le CNFPT peut encadrer des formations au maniement des armes, l'ensemble des autres formations ou entraînements (FFT ou autres) sera donc impossible.

## **2- SUJETS ANNEXES :**

### **2.1. Les Agents de Surveillance de la Voie Publique :**

Un point a été fait sur les revendications de ces personnels. Un groupe de travail va être créé afin de réfléchir sur l'encadrement des A.S.V.P., sur leurs missions, leurs tenues, leurs problématiques ...

Nous avons souhaité également souligner l'encadrement des Assistants Temporaires de Police Municipale dans les stations balnéaires (littoral et montagne).

### **2.2. Les Gardes Champêtres :**

Unaniment les organisations syndicales ont réclamé l'intégration des gardes champêtres dans le cadre d'emplois des agents de police municipale.

### **2.3. Les nouvelles bonifications indiciaires :**

Le CSFPT travaille actuellement sur l'évolution des NBI. A ce titre, nos propositions seront examinées.

### **2.4. Appellation des Chefs de Service :**

Unaniment les trois syndicats ont réclamé rapidement le changement d'appellation des grades du cadre d'emplois des chefs de services afin de prendre des appellations de lieutenant, lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe et de capitaine.

Le Secrétaire d'Etat, Monsieur Alain MARLEIX a souligné :

**« Vous jouez un rôle majeur, vous n'êtes pas des supplétifs de la police nationale ou de la gendarmerie nationale. Vous êtes un maillon essentiel qui doit être d'avantage médiatisé et mis en avant. La police municipale ne doit souffrir d'aucun complexe ni d'aucun préjudice. À partir de là vos revendications doivent être étudiées pour être éventuellement prises en compte.**

**Nous devons faire vivre ce protocole et nous devons voir comment nous pouvons faire avancer vos dossiers. Nous ferons tout pour vous aider à la recherche des solutions à vos problèmes. Personnellement, j'attends beaucoup de ces réunions. »**

Cette réunion a été très intéressante et pleine d'espoir pour notre avenir. Une prochaine réunion est déjà programmée.



Les représentants syndicaux avec le ministre (deuxième à gauche)

## LE S.N.S.M. AU SECRETARIAT D'ETAT EN CHARGE DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

*Après le congrès du Jura au mois de mai dernier, le bureau du Syndicat national des Secrétaires de mairie (S.N.S.M.) s'est attaché à faire avancer les dossiers discutés lors de la motion annuelle. Aussi des contacts fructueux ont été pris, notamment avec l'association des maires de France (A.M.F.) et plus particulièrement avec le cabinet de Jacques Pélissard, son président, pour que le S.N.S.M. participe, comme convenu, aux réunions destinées à la simplification administrative.*

*Débatte depuis plusieurs années également l'intégration des adjoints administratifs faisant fonction de Secrétaire de mairie dans le cadre d'emploi des rédacteurs a été derechef défendue auprès du secrétariat d'Etat chargé des collectivités territoriales.*

*Les dossiers avancent. Le bureau et le Conseil d'administration s'y emploient. La prochaine réunion du Conseil d'administration est d'ailleurs d'ores et déjà prévue. Elle se tiendra à Aurillac (Cantal) les jeudi 28 et vendredi 29 août prochains. A Aurillac où le S.N.S.M. participera, en qualité de partenaire, à la troisième édition de Rural'Tic où certains de ses représentants co-animeront les tables rondes et assemblées plénières de la manifestation (voir ci-contre).*

L'intégration des adjoints administratifs faisant fonction de Secrétaire de mairie reste (toujours) l'une des revendications majeures du S.N.S.M. L'opportunité d'une rencontre le 2 juillet dernier à Paris avec Monsieur Guillaume Filaire, conseiller technique pour la Fonction publique territoriale et le statut des élus locaux auprès d'Alain Marleix, secrétaire d'Etat aux collectivités territoriales, a permis à Yann Richard, Co-président du S.N.S.M. d'argumenter ce dossier. Ce rendez-vous organisé par Antoine Breining, Président fédéral de la FA-FPT, et Serge Boesch, son président délégué, a suscité l'intérêt des représentants de la direction générale des collectivités locales (D.G.C.L.). Un examen approfondi de cette affaire sera donc prochainement entreprise par la D.G.C.L. Nous vous rappelons ci-dessous la proposition du S.N.S.M.

### L'argumentation

Avant le 31 décembre 1987, les Secrétaires de mairie étaient classés selon trois niveaux :

- 3ème niveau : réussite à l'examen d'aptitude à l'emploi de Secrétaire de mairie,
- 2ème niveau : recrutement sur titre, avec au minimum le baccalauréat,

- 1er niveau : possibilité d'exercer les fonctions de Secrétaire général. Les passerelles entre ces trois niveaux s'effectuaient par ancienneté, minimum 6 ans au 3ème niveau, puis 4 ans au 2ème niveau pour accéder au 1er niveau. Le décret n° 87-1109 du 30 décembre 1987 a reclassé les Secrétaires de mairie de 3ème niveau dans le cadre d'emplois des commis, catégorie C, et le décret n° 87-1103 du 30 décembre 1987 a intégré les agents de 2ème et 3ème niveaux dans le cadre d'emplois des Secrétaires de mairie, alors catégorie B. Par décret n° 90-829 du 20 septembre 1990, les commis ont été reclassés adjoints administratifs, catégorie C, et le sont encore à ce jour. En revanche, les Secrétaires de mairie, catégorie B, sont passés catégorie A par décret n° 96-101 du 6 février 1996 dans le cadre des accords dits « Durafour ». Puis, par décret n° 2001-1197 du 13 décembre 2001, la suppression du grade de Secrétaire de mairie a offert la possibilité d'intégration dans le cadre d'emploi des attachés par examen professionnel. Lors de la constitution des cadres d'emplois en 1987, les Secrétaires de mairie de 3ème niveau ont connu des situations différentes puisque ceux qui bénéficiaient des 6 ans d'ancienneté dans ce niveau se sont retrouvés en catégorie B

(Secrétaire de mairie) alors que les autres, qui possédaient pourtant les mêmes diplômes sans bénéficier de la même ancienneté (parfois seulement pour quelques jours) se sont retrouvés en catégorie C.

Des agents de même niveau de recrutement ont donc connu des déroulements de carrière différents et inégaux uniquement pour une différence d'ancienneté dans l'ex-3ème niveau des Secrétaires de mairie. L'intégration dans le cadre d'emplois des rédacteurs, relevant de la catégorie B, catégorie équivalente au grade de Secrétaire de mairie de décembre 1987, permettrait de gommer cette différence de traitement.

### La proposition de texte du S.N.S.M.

« les fonctionnaires des communes exerçant les fonctions de Secrétaire de mairie et intégrés dans le cadre d'emploi des commis territoriaux par décret n° 87-1109 du 30 décembre 1987 et reclassés dans le cadre d'emploi des adjoints administratifs par décret n° 90-829 du 20 septembre 1990 sont intégrés à leur demande en qualité de titulaire du grade de rédacteur sous réserve de remplir à la date de publication du décret (référence du décret d'intégration) les conditions suivantes :



1°) être titulaire du certificat d'aptitude à l'emploi de Secrétaire de mairie des communes de moins de 2.000 habitants (ou du D.E.A.M.),

2°) avoir exercé les fonctions de Secrétaire de mairie durant au moins 15 ans depuis le 1er janvier 1988 et relever du cadre d'emploi des adjoints administratifs.

Ces fonctionnaires sont classés à l'échelon du grade des rédacteurs comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficient dans leur grade ou leur emploi d'origine.

Ils conservent dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour une promotion à l'échelon supérieur l'ancienneté d'échelon acquise dans un précédent grade ou emploi, sous réserve que la durée totale des services effectifs qu'ils ont accomplis dans ces emplois soit au

moins égale à celle qui est nécessaire pour parvenir à l'échelon dans lequel ils sont reclassés.

Les services publics effectifs accomplis dans leur ancien emploi sont considérés comme des services effectifs accomplis dans leur nouveau grade.

Ils sont dispensés de la formation d'intégration ».

## Conclusion

La revendication d'intégration des adjoints administratifs faisant fonction de Secrétaire de mairie dans le cadre d'emploi des rédacteurs concerne entre cent cinquante et deux cents agents de la fonction publique territoriale !!!... L'entretien du 2 juillet 2008 avec Monsieur Guillaume Filaire et les représentants de la D.G.C.L. a

permis de présenter à nouveau ce dossier.

La D.G.C.L. souhaite effectuer un recensement exhaustif des agents concernés par cette mesure. Cette dernière devra par ailleurs avoir l'aval du secrétariat d'Etat chargé de la Fonction publique et du ministère des Finances et des comptes publics. Reste également à savoir, selon la D.G.C.L., si cette mesure relève du pouvoir législatif (le parlement en vue d'une loi) ou du pouvoir réglementaire (le gouvernement par décret). Le S. N.S.M. soutient qu'il s'agit là de l'exercice du pouvoir réglementaire, d'ailleurs plus souple. La D.G.C.L. examine cette affaire !

Le S.N.S.M. ne désarme pas de patience !

**RuraliTIC** Les Universités d'été des TIC pour les Territoires  
TIC et territoires ruraux  
Le rendez-vous incontournable des élus et des décideurs territoriaux

**ACCES LIBRE**

**PROGRAMME**

- 3 Plénières stratégiques
- 12 Ateliers thématiques
- L'Exposition des Territoires innovants
- Les Trophées RuraliTIC - ip-label de l'Innovation Territoriale

**Centre des Congrès d'Aurillac**  
**27 & 28 août 2008**  
**3<sup>e</sup> édition**

\*Informations et Inscription : [www.ruralitic.com](http://www.ruralitic.com) - 01 75 49 80 50

Partenaires fondateurs:

Partenaires officiels:

Partenaires presse:

Avec le soutien de:

Sous le haut patronage de **Eric Besson** (Ministre de l'Intérieur) et **Hubert Falco** (Secrétaire d'Etat chargé de l'aménagement du territoire)

# Le nouveau régime de formation obligatoire est entré en vigueur

*La loi du 19 février 2007 a réorganisé la formation des agents territoriaux autour de la formation professionnelle tout au long de la vie. La déclinaison réglementaire des dispositifs de formation de perfectionnement et personnelle, avec l'instauration du droit individuel à la formation (DIF), des congés pour bilan de compétences et pour validation des acquis de l'expérience, est déjà intervenue le 26 décembre 2007. Les décrets n° 2008-512 et 513 du 28 mai dernier portent, à présent, sur la formation obligatoire*

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet dernier, date d'entrée en vigueur du nouveau dispositif de formation obligatoire, les fonctionnaires territoriaux seront obligés de suivre, d'une part des actions favorisant l'intégration dans la Fonction publique territoriale, dispensées aux fonctionnaires quelle que soit la catégorie hiérarchique (A, B ou C) dont ils relèvent, et d'autre part des actions de professionnalisation, dispensées aux fonctionnaires tout au long de leur carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité.

**Attention !** Les dispositions relatives à la formation d'intégration et à la formation de professionnalisation s'appliquent aux fonctionnaires de l'ensemble des cadres d'emplois, hormis ceux des sapeurs-pompiers professionnels et de la police municipale, qui relèvent de dispositions spécifiques.

### Principes communs aux formations d'intégration et de professionnalisation

La nomination ou la titularisation dans la FPT, ainsi que l'accès d'un fonctionnaire titulaire à un nouveau cadre d'emplois, emploi ou grade, sont subordonnés à l'accomplissement d'une formation obligatoire.

L'autorité territoriale arrête, en concertation avec chaque agent et avec le concours du CNFPT, les modalités de suivi de ces formations ainsi que le choix de l'action de formation de professionnalisation, selon l'évaluation des besoins de

l'agent et dans le respect du plan de formation. Les agents sont informés chaque année de l'état de leurs obligations.

À l'issue de chaque session, le CNFPT délivre une attestation, qui est versée au dossier individuel de l'agent. Celle-ci précise l'intitulé du stage suivi, sa durée ainsi que le type de formation au titre duquel il a été réalisé. Cette attestation est prise en considération pour la titularisation (pour ce qui est de la formation d'intégration) et l'accès à un nouveau cadre d'emplois (pour ce qui est de la formation de professionnalisation).

Pendant les périodes de formation obligatoire, les fonctionnaires sont maintenus en position d'activité, sauf lorsqu'ils sont détachés auprès d'un organisme de formation. L'autorité territoriale leur accorde les autorisations d'absence nécessaires pour suivre, sur le temps de service, les actions de formation. Une indemnisation peut être accordée pour les frais de déplacement engagés par l'agent à l'occasion d'une formation.

### La formation d'intégration, pour mieux appréhender l'environnement professionnel

Cette formation doit permettre aux fonctionnaires stagiaires de connaître l'environnement territorial dans lequel ils exerceront leurs missions. Elle s'adresse aux agents recrutés directement sans concours ou après la réussite à un concours, mais ne s'applique pas aux membres des cadres d'emplois

dont le statut particulier prévoit qu'ils sont nommés en qualité d'élève (administrateurs, conservateurs du patrimoine et conservateurs de bibliothèques), ni aux agents recrutés par voie de promotion interne. Disparaissent donc la formation initiale avant titularisation et la formation d'adaptation à l'emploi.

Dispensée au cours de la première année qui suit la nomination, **la durée de cette formation est de 5 jours**, quelle que soit la catégorie du fonctionnaire. Les statuts particuliers prévoient qu'en catégories A et B, la formation doit être suivie au cours du stage, et dans l'année suivant la nomination dans le cadre d'emplois pour la catégorie C, ce qui signifie que même les agents dispensés de stage y sont assujettis.

### La formation de professionnalisation, pour évoluer et rester performant

Les actions de professionnalisation visent à permettre aux fonctionnaires de toutes catégories de s'adapter à leur emploi et de maintenir le niveau de leurs compétences, mais aussi d'exercer de nouvelles responsabilités. Par exception, les médecins territoriaux ne sont assujettis qu'à l'obligation de formation de professionnalisation en cas d'accès à un poste à responsabilité, dans la mesure où le Code de la santé publique organise leur formation médicale continue.

L'autorité territoriale détermine, après concertation avec chaque agent et en fonction de l'évaluation

de ses besoins, la durée et la nature de ces formations. À défaut d'accord, l'agent suit une formation pour la durée minimale définie par le statut particulier de son cadre d'emplois, dont le contenu est défini par l'autorité territoriale en concertation avec le CNFPT.

**Attention !** Sauf dérogation statutaire, **l'absence de suivi de la formation de professionnalisation interdit à l'agent toute nomination au titre de la promotion interne, quel que soit le cadre d'emplois.** L'inscription sur une liste d'aptitude suppose en effet une attestation du CNFPT certifiant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois d'origine, toutes les obligations de formation de professionnalisation.

Les formations de professionnalisation interviennent à trois moments de la carrière d'un agent.

✓ **La formation de professionnalisation au premier emploi :** cette formation de **5 jours (3 jours pour la catégorie C)** peut être portée à 10 jours au plus en cas d'accord entre l'agent et son employeur. Elle doit être effectuée dans les 2 ans qui suivent la nomination, le cas échéant après la formation d'intégration. Sa durée peut être allongée au maximum du nombre de jours de formation d'intégration non suivis en raison d'une dispense totale ou partielle accordée à l'agent.

✓ **La formation de professionnalisation tout au long de la carrière :** l'employeur devra assurer aux fonctionnaires de tous les cadres d'emplois une formation de professionnalisation de **2 jours** (durée pouvant être portée à 10 jours au maximum) **par période de 5 ans.** La première période débute à l'issue du délai de 2 ans au terme duquel la formation de professionnalisation au premier emploi doit être achevée. L'affectation à des fonctions de responsabilité ou un changement de cadre d'emplois interrompent

ce délai pour la période en cours.

✓ **La formation de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité :** quelle que soit la catégorie, cette formation porte sur une durée de **3 jours**, pouvant être portée à dix jours au maximum, et doit être suivie dans les 6 mois suivant l'affectation. Comme précisé précédemment, l'agent qui suit cette formation est exonéré, pour la période en cours, de l'obligation de formation de professionnalisation tout au long de la carrière, qui redémarre à l'issue des 6 mois.

Sont considérés comme postes à responsabilité, les emplois fonctionnels, les emplois comportant des fonctions de direction ou d'encadrement assorties de responsabilités particulières et éligibles au bénéfice d'une NBI, ainsi que les autres postes définis comme tels par l'autorité territoriale après avis du CTP.

## Les dispenses

Des dispenses de formation peuvent être accordées par le CNFPT, qui est seul juge. Sa décision prend la forme d'une attestation, mentionnant le nombre de jours et la nature de la formation faisant l'objet de la dispense, qui est transmise à l'autorité territoriale et à l'agent.

En premier lieu, les fonctionnaires peuvent bénéficier d'une dispense totale ou partielle des obligations de formation, compte tenu des formations professionnelles qu'ils ont suivies, si elles sont en adéquation avec leurs responsabilités, et des bilans de compétence dont ils ont bénéficié. La demande doit être présentée au CNFPT par l'autorité territoriale, après concertation avec l'agent.

Par ailleurs, une dispense totale ou partielle de formation d'intégration et de formation de professionnalisation

au premier emploi peut être accordée, sur leur demande, aux fonctionnaires justifiant d'une formation sanctionnée par un titre ou diplôme reconnu par l'État, ou d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans. La formation ou l'expérience professionnelle doit correspondre aux responsabilités liées aux missions confiées aux membres du cadre d'emplois.

Ce nouveau dispositif, qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2008, contient des dispositions transitoires :

- les fonctionnaires qui relèvent d'un cadre d'emplois ne comportant pas d'obligation de formation initiale et/ou d'adaptation à l'emploi (soit pratiquement toute la catégorie C) ne sont assujettis au nouveau dispositif que s'ils ont été nommés après le 1<sup>er</sup> juillet 2008
- les fonctionnaires en cours de formation initiale au 1<sup>er</sup> juillet 2008 et ayant suivi au moins le nombre de jours prévu par leur statut particulier pour la formation d'intégration sont considérés comme ayant accompli cette dernière
- il en va de même pour les fonctionnaires en cours de formation d'adaptation à l'emploi au 1<sup>er</sup> juillet 2008 et ayant suivi au moins le nombre de jours prévu par leur statut particulier au titre de la formation au premier emploi.

Toutes ces actions sont bien sûr recensées dans le **livret individuel de formation**. Ce livret, rappelons-le, appartient à l'agent qui l'alimente et le modifie tout au long de sa carrière et peut l'utiliser dans le cadre de situations professionnelles variées (entretiens professionnels, entretiens d'évaluation, de recrutements, évaluation des besoins individuels de formation, promotion professionnelle, bilans de compétence, validation des acquis de l'expérience). C'est la collectivité qui remet son livret à l'agent (en version papier ou en version électronique) et éventuellement l'accompagne pour faciliter sa prise en main.

# Pourquoi je suis à la GMF ?

"Parce que c'est une très bonne assurance pour ma voiture"



"... que leurs tarifs sont vraiment ajustés"



"... qu'ils me protègent même au travail"



"... que c'est aussi l'assurance de ma maison,"

et qu'il ya des contrats adaptés pour tous ceux qui y vivent !



**GMF, 1<sup>ER</sup> ASSUREUR DES AGENTS DES SERVICES PUBLICS.**

Un seul numéro : GMF au **0820 809 809** (0,12€ TTC/mn) ou sur **www.gmf.fr**

La Garantie Mutuelle des Fonctionnaires et employés de l'Etat et des services publics et assimilés. Société d'assurance mutuelle Entreprise régie par le Code des assurances - 45930 Orléans cedex 9 et ses filiales GMF Assurances et la Sauvegarde.

