

# L'Autonome des Territoriaux

Edition du S.A.F.P.T. N° 76



Photo de couverture : Nice baie des Anges ( PACA , Alpes Maritimes, 06 )



**Disponibles, nous sommes en permanence à votre écoute**  
**Nous défendons votre grade, votre fonction**  
**Nous vous informons sur vos droits et vos obligations**  
**Nous revendiquons pour de nouveaux acquis sociaux**

## SOMMAIRE :

- Page 2 : Editorial du SGN**
- Page 3 : Les projets pour la Fonction Publique Territoriale**
- Page 4 : Cahier Propositions Nationales 2016 - 2017**
- Page 7 : Mise en ligne d'un module de sensibilisation à la déontologie, Droit de grève et continuité du service public au sein des écoles, CNRACL Retraite**
- Page 8 : Vie des sections, Bulletin d'adhésion**

**SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

Rédaction : Yolande RESTOUMIN, Thierry CAMILIERI, Bruno CHAMPION

[www.safpt.org](http://www.safpt.org)

[l.autonome@safpt.org](mailto:l.autonome@safpt.org)

SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est 83130 La Garde

## Chers(es) Collègues,

C'est avec beaucoup de plaisir que nous nous sommes retrouvés les 22, 23 et 24 juin 2016 à AIX LES BAINS (Savoie) pour notre Congrès National.

Les collègues de la section locale, sous la direction de son Secrétaire Général, Christian DERENTY, avaient préparé cette manifestation avec beaucoup de minutie.

Nous avons également eu le plaisir d'accueillir Monsieur DORD, Député Maire qui nous a fait la gentillesse de venir saluer les participants et présenter sa très belle ville D'Aix les Bains.

Nous tenons, par le biais de cet édito, à remercier l'ensemble des collègues qui nous ont permis d'aborder nos travaux dans un climat des plus chaleureux.

Ces 3 jours ont été consacrés aux travaux concernant des points bien précis comme : la loi travail, la loi déontologie, le PPCR, les projets qui attendent les agents de la FPT (voir page 3 le condensé de ses projets présenté par Bruno CHAMPION), la réactualisation de notre cahier de propositions nationales. Tous ces points ont fait l'objet de débats très animés et constructifs. Tout cela a été mis en ligne sur notre site.

Ce fut ensuite la réunion de notre Comité National puis de l'Assemblée Générale.

Des décisions importantes ont été prises par ces deux instances, à savoir : la désaffiliation du SAFPT à la FGAF, les accords initiaux n'étant plus respectés, la modification de certains articles de notre statut national du fait de cette désaffiliation, la réactualisation de notre propre Institut de formation syndicale et la nouvelle procédure concernant les contentieux administratifs.

Il nous fallait bien ce climat chaleureux pour débattre de tous les problèmes qui touchent la Fonction Publique Territoriale et qui sont de plus en plus difficiles à vivre.

En effet, quels que soient nos dirigeants, la Fonction Publique Territoriale est attaquée de toutes parts.

Les hommes politiques (qu'ils soient au Gouvernement ou dans l'opposition), les médias, la Cour des Comptes prennent un malin plaisir à nous montrer du doigt comme des nantis en ne parlant que de nos avantages.

Mais quels sont-ils ces avantages ? De qui parle t-on ? La catégorie C est la catégorie qui emploie le plus grand nombre d'agents. Ce sont eux qui ont les plus bas salaires et ce sont eux que l'on veut sanctionner car il s'agit bien de sanction puisque on veut les priver de tout ce qui fait notre Fonction Publique (nos 6 derniers mois, nos avancements d'échelon au temps mini et intermédiaire, la prise en compte de l'intégralité du régime indemnitaire dans le calcul de nos retraites, le remplacement des agents qui partent en retraite, etc.. etc... )

Par contre, qui parle de nos désavantages par rapport au privé. Personne.

Lorsque l'on veut faire une comparaison, il faut prendre tous les paramètres et les mettre côte à côte.

Mais bien sûr tout cela permet de faire de l'audience auprès des médias qui renchérissent de plus belle. Il est tellement facile de dire que les fonctionnaires coûtent cher.

Même lorsque l'on parle du dégel du point d'indice des fonctionnaires, bloqué depuis 2010, les médias font aussitôt de savants calculs pour démontrer ce que ce dégel va coûter à nos collectivités. Ce qui, par contre, est passé sous silence, c'est ce que l'agent territorial percevra réellement tous les mois, 25 euros brut par mois en moyenne.

La course à la présidentielle est lancée et tous les partis, quels qu'ils soient, font du fonctionnaire leur cheval de bataille pour essayer de convaincre l'opinion publique que les seules économies possibles, c'est au sein de la fonction publique qu'on peut les faire. Où est le temps où l'on parlait du service rendu aux administrés. Aujourd'hui, tout cela ne compte plus, il faut seulement faire des économies.

Pourtant il y a d'autres solutions pour en faire.

Nous avons élaboré une affiche qui nous a permis à nous aussi de faire du médiatique (voir celle-ci sur notre site).

Elle est simple mais très explicite. Nous pouvons faire faire à nos gouvernants une économie de 11 556 000 euros par an en amputant seulement 1 000 euros par mois sur les salaires de nos députés, sénateurs, ministres et secrétaires d'Etat. Cela ne fait que 963 personnes à pénaliser mais qui touchera ces nantis de la politique. Personne, il vaut mieux s'attaquer aux fonctionnaires.

Imaginez, si au lieu de 1 000 euros, on amputait leur salaire de 2 000 euros, l'économie qui serait faite.

Ne rêvons pas et essayons de continuer notre combat en faisant de plus en plus d'adhérents, en créant de plus en plus de sections et en montrant qu'un syndicat apolitique comme le nôtre qui n'a jamais appelé à voter pour tel ou tel parti, est capable d'aller très haut et d'amener des solutions concrètes et réalistes par rapport au quotidien des fonctionnaires.

Nous nous devons dès aujourd'hui de préparer les élections professionnelles de 2018. Nous devons absolument tripler, voire quadrupler nos voix. Nous en avons les moyens. Mettons nous dès à présent au travail sans attendre le dernier moment.

Je ne peux terminer cet édito sans aborder les événements tragiques survenus le soir du 14 juillet 2016 à NICE, événements qui laissent à tout un chacun un sentiment de tristesse pour toutes ces vies qui ont été prises et ces familles endeuillées mais aussi un sentiment d'incompréhension et de grande colère envers ces personnes qui, au nom d'un Dieu qui n'a rien demandé, deviennent des assassins et tuent sans distinction de race, hommes, femmes et enfants.

Le SAFPT est solidaire de toutes ces familles à qui ses représentants adressent leurs très sincères condoléances.

J'espère néanmoins que vous aborderez cette rentrée avec sérénité et toute la foi envers le SAFPT qui vous et nous caractérisent.

Très cordialement à tous

*Yolande RESTOUIN*  
*Secrétaire Générale Nationale*

## Les projets pour la Fonction Publique Territoriale

De nombreux projets de réforme concernant la Fonction Publique fleurissent en cette période de pré élection présidentielle.

Elles sont souvent issues de recommandations émises par la Cour des Comptes.

Ces propositions, si elles étaient appliquées, viendraient bouleverser le statut des fonctionnaires et plus particulièrement, celui des fonctionnaires territoriaux !

Cela a d'ailleurs commencé avec la suppression de l'échelon au temps minimum qui était une particularité de la FPT.

Par suite, les recommandations visent :

- ✓ Le retour des jours de carence en cas de maladie ordinaire (de 1 à 3 jours selon les perspectives). Il est à noter que le Sénat a déjà validé le nombre maximum.
- ✓ Le non-remplacement d'un fonctionnaire sur quatre. Avec des projets de non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux, notamment pour la FPT.
- ✓ Reculer progressivement l'âge légal de la retraite à 63 ans puis 64 ans pour la Catégorie Sédentaire. Cet aspect a, d'ores et déjà, été validé par le Sénat.
- ✓ Prise en compte des 25 meilleures années pour le calcul de la retraite des fonctionnaires. Pour rappel, une première ébauche parlait des 10 meilleures années.
- ✓ La fin du statut de fonctionnaires avec des contrats de droit privé pour les nouveaux arrivants. Les agents déjà en place devraient avoir le choix entre statut du public et celui du privé. Le projet actuel sur la question conserverait un statut de fonctionnaires remanié aux seuls emplois régaliens et aux employés de l'Etat Civil. Quid alors de la mobilité interne pour les adjoints administratifs !
- ✓ La stricte application des 35 heures avec en point de mire les Collectivités dont bon nombre sont en dessous du seuil des 1607 heures annuelles. Cette préconisation a commencé à être mise en place dans de nombreuses Collectivités qui s'appuient sur des recommandations de Cours Régionales des Comptes en ce qui les concerne. D'autres collectivités se servent de recommandations émises pour d'autres communes pour supprimer les avantages de leurs agents. Ainsi, les remontées nous font part de la perte des congés d'ancienneté, la remise à plat du nombre de jours de Congés Annuels (retour à 5 fois les obligations de service soit 25 jours), la perte ou la réduction du congé accordé au titre du départ en retraite.
- ✓ La remise en cause du congé bonifié (appelé dans certaines communes bonifications d'hiver).
- ✓ La désindexation de certaines primes liées à la valeur du point et, donc à son augmentation.
- ✓ Réserver la GIPA aux seuls agents dont le traitement et la rémunération globale ont augmenté moins vite que les prix.
- ✓ Parmi les autres propositions de la Cour des Comptes : réserver le bénéfice de l'indemnité de résidence à l'Ile-de-France, mettre le supplément familial de traitement en extinction, réduire les sur-rémunérations en outre-mer au niveau effectif de différentiels de coût de la vie, contingerer davantage les promotions, baisser les taux de promus-promouvables, supprimer les « coups de chapeau » effectués parfois avant le départ en retraite.
- ✓ Contrôler et limiter l'utilisation des comptes épargne temps et supprimer la sur-rémunération du temps partiel à 80 et 90 %.

Pour en revenir aux projets de candidats potentiels, on peut noter qu'il en existe un des plus farfelus qui parle de la suppression pure et simple de la Fonction Publique Territoriale. Même s'il semble irréalisable cela dénote le climat et la tendance actuelle.

Dans ces conditions, le S.A.F.P.T a adressé et continuera d'adresser un courrier à tous les candidats porteurs de tels projets afin de remettre le débat dans son vrai contexte et en exprimant le ras le bol qui est le nôtre d'être, continuellement, jetés en pâture à l'opinion publique.

Ce ras le bol est également exprimé à travers la dernière affiche que nous vous invitons à diffuser largement.

**Bruno CHAMPION**

**Secrétaire Général Adjoint National**

# Cahier Propositions Nationales 2016 - 2017

**Cahier de Propositions Nationales élaboré par la Commission de travail « Statuts/Carrières » lors de l'Assemblée Générale des 23 et 24 Juin 2016 à AIX LES BAINS (Savoie)**

## PREAMBULE :

Nul n'est censé ignorer la loi.

En conséquence le SAFPT demande de rappeler aux autorités territoriales qu'elles ont l'obligation d'appliquer les textes réglementaires

## Propositions Générales

1. Attribution d'un permanent national à toutes organisations syndicales ayant obtenu une colonne à leur nom au niveau national lors des élections professionnelles
2. Prise en compte des affiliations volontaires des collectivités à un Centre de Gestion pour l'octroi des décharges d'activité de service départementales
3. Suppression des groupes hiérarchiques lors des élections professionnelles
4. Suppression des seuils démographiques afin de reconnaître les qualifications et compétences des personnels de catégorie A et ce, quelle que soit l'importance de la collectivité.
5. Opposition à toute privatisation ou délégation à une association (loi 1901) des services entraînant suppression d'emplois.
6. Rétablissement des avancements d'échelons à durée minimum et intermédiaire.
7. Suppression de l'article 88 de la loi du 26/01/1984 modifiée, interdisant aux fonctionnaires territoriaux de percevoir des avantages supérieurs à ceux de la FPE.
8. Respect strict de la loi modifiant l'article 3 de la loi 84.53. du 26/01/1984 modifiée. Titularisation des contractuels occupant des emplois statutaires (continus ou cumulés) depuis plus d'un an.
9. Titularisation de tous les non titulaires encore en fonction, occupant des emplois permanents de droit public et non la transformation en CDI signant la mort du statut
10. Raccourcissement des délais des procédures juridiques, en mettant à la disposition des instances concernées les moyens nécessaires (TA/CE).
11. Application des décisions prises pour la F.P.E. et la FPH en termes identiques et à la même date pour la F.P.T
12. Prise en compte de la durée des prolongations de stages pour l'avancement d'échelon
13. Obligation aux collectivités territoriales de participer aux cotisations de mutuelle (santé et prévoyance)
14. Evolution de carrière : nomination obligatoire au grade supérieur de leur cadre d'emplois des agents ayant atteint le dernier échelon de leur grade en restant dans leur catégorie.
15. Validité permanente de l'inscription sur liste d'aptitude jusqu'à nomination suite à la réussite à un concours ou à un examen professionnel.
16. Création d'options aux concours liées aux nouvelles compétences déléguées aux collectivités
17. Obligation aux Autorités Territoriales d'appliquer les avis donnés en CAP, CT, CHSCT et commission de réforme
18. Prise en compte de la spécificité et des responsabilités qui incombent aux agents faisant fonction d'agent de sécurité incendie (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance aux Personnes : SSIAP), quelles que soient les filières, par :
  - La mise en place d'un encadrement des agents des S.S.I.A.P par des agents possédant obligatoirement le diplôme correspondant au niveau imposé par chaque Etablissement recevant du Public (ERP).
  - L'obligation pour les Collectivités Locales de faire appel à un agent territorial responsable faisant fonction de chef de service de sécurité incendie (diplôme SSIAP 3) pour certains types d'établissements (à définir avec les professionnels parmi les 22 catégories existantes).
  - L'obligation de mettre en place un agent territorial ayant le diplôme SSIAP 3 dans les collectivités pour assurer le suivi des Commissions de Sécurité (moyens de secours incendie)
  - conformité des locaux - accessibilité aux personnes à mobilité réduite pour tous types d'ERP). De plus, ce personnel deviendrait le référent sécurité auprès des Sapeurs Pompiers et des Commissions.
  - L'attribution d'une NBI en fonction du niveau du diplôme ayant trait à cette spécialité, à savoir : 15 points pour S.S.I.A.P 1. // 20 points pour S.S.I.A.P 2. // 25 points pour S.S.I.A.P 3.
19. Harmonisation, en cas de transfert des personnels, au plus favorable de l'ensemble des acquis sociaux obtenus dans les collectivités d'origine avec application aux nouveaux agents recrutés, et ce, dans le cadre de l'acte III de la décentralisation.
20. Révision du décret n° 85-129 du 20/11/1985 concernant la souveraineté du jury par rapport aux seuils d'admission de l'examen professionnel afin que la note réglementairement fixée à 10 vaille pour l'admission à cet examen.

## Traitement et Indemnités

1. Révision du mode d'attribution de l'Indemnité de résidence afin que tous les agents de la FPT puissent en bénéficier avec intégration de celle-ci dans le traitement de base.
2. Réajustement et uniformisation du supplément familial quels que soient le nombre d'enfants et l'indice de rémunération de l'agent.  
Réévaluation de manière significative du supplément familial pour un enfant.
3. Rendre obligatoire l'octroi de l'Indemnité horaire pour travail de dimanche et jours fériés.
4. Rendre obligatoire l'Indemnité de travail de nuit et sa majoration.
5. Instauration d'un socle substantiel et obligatoire de régime indemnitaire dans toutes les collectivités territoriales, quelles que soient leur importance, pour l'ensemble des fonctionnaires.
6. Maintien du régime indemnitaire, en cas de maladie, d'hospitalisation, accident de service et maladie professionnelle.
7. Revalorisation automatique de la valeur du point en fonction de l'inflation.
8. Application pour la récupération des heures supplémentaires, des mêmes majorations que celles retenues pour le calcul des indemnités horaires payées.

## Formation et recrutement

1. Renforcement des crédits affectés à la formation.
2. Prise en charge par le CNFPT des formations diplômantes actuelles et à venir.

## Filière administrative

1. Attribution d'une NBI pour tous les grades de la filière administrative pour les emplois ayant une spécificité particulière (technicité et responsabilité)

## Filière animation

1. Reconnaissance et développement plus accrus de la filière, et des missions.
2. Attribution d'une NBI pour tous les grades de la filière animation pour les emplois ayant une spécificité particulière (technicité et responsabilité), y compris pour les agents de catégorie C travaillant en Accueil Collectif de Mineurs (ACM) et en période périscolaire.
3. Création d'un cadre d'emplois de Conseiller d'Animation de catégorie A

## Filière technique

1. Placer le grade des agents de maîtrise en échelle C3..
2. Mise en adéquation de l'examen professionnel d'Adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe avec leurs missions en minimisant le coefficient de connaissances générales par rapport à l'épreuve technique
3. Diversifier les options aux épreuves de l'examen professionnel d'Adjoint Technique 1<sup>ère</sup> classe correspondant aux divers métiers existants de la filière technique.

## Filière sanitaire et sociale

1. Reconnaissance des facteurs de pénibilité pour les cadres d'emplois des ATSEM, des agents sociaux et des auxiliaires de puériculture.
2. Mise en place d'une charte nationale concernant les missions des ATSEM, dans le respect de leur statut particulier.
3. Création des grades de moniteur éducateur socio-éducatifs principal et en chef.
4. Equivalence des diplômes dans les fonctions publiques dans le cadre d'une mobilité.
5. Attribution d'une NBI pour tous les grades de la filière sanitaire et sociale pour les emplois ayant une spécificité particulière (technicité, pénibilité et responsabilité).
6. Indemnisation des frais de déplacements des agents sociaux chargés du maintien à domicile à hauteur des frais réels.
7. Reconnaissance du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale

## Filière sportive

1. Redéfinition des missions du cadre d'emplois des O.T.A.P.S. avec reconnaissance de leurs compétences et de leurs diplômes en matière d'enseignement et d'animation.
2. Reconnaissance de la notion d'enseignants du cadre d'emplois des E.T.A.P.S. et O.T.A.P.S. Instauration d'un temps de service pour les enseignants par comparaison avec la filière culturelle (enseignants de musique)
3. Classement en catégorie active des personnels de catégorie B et C intervenant en milieu aquatique et visite médicale plus fréquente pour ces agents.

## Filière culturelle

1. élargissement de l'assiette d'attribution de la NBI par rapport à la spécificité des emplois liés au patrimoine et à la culture
2. Amélioration du régime indemnitaire de la filière culturelle notamment sur les premiers grades

## Filière Sécurité

1. Mise en adéquation du concours externe d'accès au 1<sup>o</sup> grade du Cadre d'emplois de la filière Sécurité actuelle avec celui de la Police d'Etat (Niveau IV - Catégorie B).
2. Fusionnement des grades actuels de Catégorie B et A afin de former 3 grades en Catégorie A. Le concours d'accès externe de cette catégorie restant celui en vigueur (diplôme de niveau II).
3. De ce fait, refonte des grilles indiciaires des nouvelles Catégories A et B avec repositionnement des agents de la filière Sécurité selon les grades ainsi définis.
4. Maintien de la Catégorie C avec des Echelles allant de C1 à C3 pour les ASVP avec des règles identiques aux autres filières.
5. Mise en place, pour les ASVP, d'un examen professionnel (ou d'un concours interne), avec tests psychotechniques afin de passer gardien de police municipale.
6. Indemnité spéciale de fonction respectivement fixée à 14%, 20% et 26% selon les catégories C, B et A. Cette prime devant être uniforme, obligatoire et non liée à la manière de servir.
7. Intégration de cette prime de fonction dans le traitement de base avec prise en compte dans le calcul du régime de retraite CNRACL (comme pour la filière Sapeurs Pompiers professionnels). Les autres primes étant prises en compte dans le calcul du régime de retraite additionnelle.
8. Bonification d'un cinquième du temps de service effectivement accompli en tant que fonctionnaire appartenant à la filière Sécurité dans la limite de cinq années (comme pour la filière des Sapeurs Pompiers professionnels).
9. Possibilité de bénéficier d'un aménagement de poste pour difficulté opérationnelle identique à la filière Sapeurs-pompiers professionnels.
10. Armement obligatoire de catégorie B pour toutes les polices municipales.
11. Convention de coordination obligatoire avec les forces de sécurité de l'Etat pour toutes les Polices municipales, même celles inférieures à cinq agents.
12. Création de NBI pour certaines spécialités et encadrement : (VTT, Motocycliste, encadrement...).
13. Création d'une « école pilote » de police municipale composée exclusivement d'un encadrement de policiers municipaux.
14. Aménagement temporaire du poste de travail durant la grossesse, en adéquation avec la police d'état,
15. Fusion du cadre d'emplois des gardes champêtres avec celui des policiers municipaux.
16. Obligation pour les agents en cas de détachement, de se soumettre aux mêmes tests que les candidats au concours police municipale.
17. Mise en place d'une législation réglementant les brigades cynophiles (usage des chiens par les agents de Police Municipale).
18. Réintégration en Catégorie active des personnels qui avaient été nommés dans le grade de Chef de Police avant quinze années en Catégorie C (emplois classés en Catégorie active) et qui sont restés dans ce grade.  
Demande similaire pour les Chefs de service ayant été nommés après plus de quinze ans en Catégorie C (emplois classés en Catégorie active).

## Retraites / Pensions

1. Maintien du calcul de la pension sur la base de l'échelon effectivement détenu depuis 6 mois lors de l'admission à la retraite.
2. Maintien du système de retraite par répartition.
3. Assainissement de la situation financière de notre caisse par l'arrêt du prélèvement obligatoire (surcompensation) qui permet de financer d'autres régimes de retraites déficitaires.
4. Maintien du pouvoir d'achat des retraités actuels par rapport à la revalorisation annuelle des pensions de retraite sur la base de l'inflation. (Il est en effet hors de question de baisser les pensions des retraités pour combler les déficits).
5. Maintien du pouvoir d'achat des futurs retraités par rapport aux revalorisations salariales et par rapport à l'inflation. (Là aussi, il n'est pas question que les futurs retraités voient leurs pensions moindres que celles de leurs collègues retraités actuels pour combler les déficits)
6. Raisonner en années de cotisation (au lieu d'âge et cotisation) avec un choix de départ en retraite dès que tous les trimestres ont été cotisés.
7. Révision des règles fixées par le décret n° 2012-847 du 02/07/2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension vieillesse avec la prise en compte de la totalité des trimestres cotisés pendant certaines périodes (chômage, maladie, accident du travail, service militaire).
8. Prendre en compte la pénibilité propre à certaines carrières professionnelles, en mettant en place des définitions collectives et non individuelles et médicalisées qui entraîneraient une remise en cause du principe de service actif.
9. Réinstaurer le départ à la retraite, sous réserve d'avoir accompli 15 années de service, quel que soit leur âge, aux parents (mère ou père) de 3 enfants vivants ou décédés par fait de guerre ainsi qu'aux parents (mère ou père) d'un enfant vivant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, selon les critères actuels en vigueur.
10. Augmentation du taux de réversion à 65% minimum.
11. Inclure en totalité le régime indemnitaire ainsi que les astreintes et les heures supplémentaires payées dans le calcul du montant de la retraite,
12. Maintien de la majoration à partir de 3 enfants

## Mise en ligne d'un module de sensibilisation à la déontologie

Le ministère de la Fonction publique a mis en ligne sur son site internet, le 28 juillet, un module d'exercices pratiques à destination des agents de la fonction publique. Cet outil propose des exemples et mises en situation liés aux enjeux de déontologie dans la fonction publique, afin de familiariser les agents avec les principes réaffirmés par la loi Déontologie du 20 avril 2016.

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/module-de-sensibilisation-a-la-deontologie-0>



## Droit de grève et continuité du service public au sein des écoles

*14<sup>e</sup> législature Question écrite n°10075 de M.Marc Daunis  
(Alpes-Maritimes-SOC) Publiée dans le JO Sénat du 23/01/2014 – page 208*

M.Marc Daunis attire l'attention de M. le ministre de l'éducation nationale sur les conséquences au sein des écoles de distorsions dans l'exercice de certains droits, notamment du droit de grève. Contrairement au personnel enseignant, le personnel territorial travaillant dans les écoles ne relève pas d'une procédure de déclaration préalable de son droit de grève. Au-delà des difficultés entraînées dans la gestion des personnels au sein des établissements, cette situation tend à impacter la continuité du service public. En effet, il s'avère parfois difficile d'assurer un service normal alors qu'une partie importante du personnel exerce son droit de grève sans nécessairement avoir prévenu sa hiérarchie. L'accueil des enfants et la réalisation des enseignements se trouvent fortement perturbés dans ces situations. Ainsi, il souhaiterait savoir quelles mesures le Gouvernement souhaite mettre en œuvre afin de limiter l'imprévisibilité due à une telle distorsion dans les conditions d'exercice du droit de grève au sein des écoles entre différents types de personnels. Transmise au Ministère de la décentralisation et de la fonction publique

*Réponse du Ministère de la décentralisation et de la fonction publique  
Publiée dans le JO Sénat du 30/10/2014 – page 2434*

Le principe constitutionnel du droit de grève a été réaffirmé à l'article 10 de la loi n°83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires: « les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le règlementent ». Les articles L.2512-1 à L.2512-5 du code du travail relatifs à l'exercice du droit de grève s'appliquent aux personnels de l'État, des régions, des départements et des communes comptant plus de 10000 habitants. Ces articles prévoient le dépôt d'un préavis de grève, cinq jours francs avant le déclenchement de la grève, qui doit émaner de l'organisation ou d'une des organisations les plus représentatives sur le plan national, dans la catégorie professionnelle ou dans la collectivité ou le service intéressé. Il n'existe pas de disposition particulière réglementant l'exercice du droit de grève dans les collectivités territoriales comptant moins de 10000 habitants. Cependant, l'exercice du droit de grève peut être limité pour certaines catégories de personnels. Ainsi, la loi n° 2008-790 du 20 août 2008 a institué un droit d'accueil pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps scolaire. Cette loi prévoit l'obligation pour toute personne exerçant des fonctions d'enseignement d'établir une déclaration préalable d'intention de prendre part à la grève, lorsque le préavis a été déposé dans les conditions prévues par l'article L.2512-2 du code du travail. Ainsi seuls les personnels exerçant des fonctions d'enseignement sont soumis à cette obligation.

À ce jour, il n'est pas envisagé de modifier les conditions d'exercice du droit de grève au sein des écoles maternelles et élémentaires.



**CNRACL « RETRAITE »**  
**Accès à votre espace personnalisé**

En haut à droite :

<https://www.cdc.retraites.fr/portail/spip.php...>

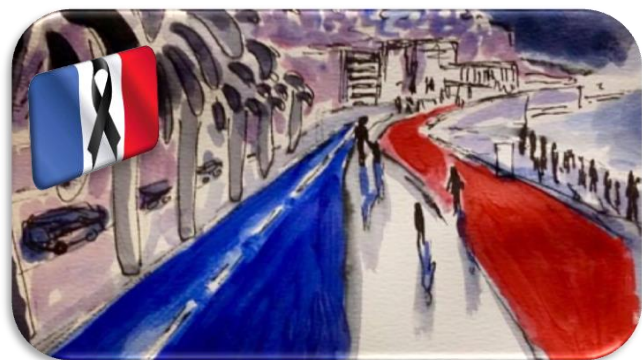
En 10 minutes vous avez votre simulation retraite par la CNRACL ....

Vraiment super et plus besoin d'attendre après votre service RH pour avoir les Infos. Cela leur fait plus de temps pour gérer d'autres éléments de votre carrière.

## Section S.A.F.P.T Métropole Nice Côte D'Azur

En poste le soir du 14 juillet, Sandra Bertin, chef du Centre de supervision urbain (CSU) de Nice et secrétaire générale du Syndicat autonome de la Fonction publique territoriale (SAFPT) Métropole-Ville de Nice, a vécu en direct toute cette atrocité qui a détruit nombre de vies et endeuillées plusieurs familles.

Chacun a pu suivre dans les différents médias les déclarations faites par Sandra et par le gouvernement.



Un grand merci à nos très nombreux responsables de sections SAFPT qui ont adressé des témoignages de soutien à Sandra, témoignages qui lui ont fait chaud au cœur et lui ont permis de constater qu'elle n'était pas seule. Les membres du Bureau National, quant à eux, restent vigilants pour la suite donnée et restent en contact avec Sandra.

### BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e), nom et prénom.....

Adresse.....

Grade.....

Collectivité.....

**Demande mon adhésion au  
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (S.A.F.P.T)**

1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est 83130 La Garde - Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cédex 9

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale et les timbres correspondants aux mensualités payées ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date ..... Signature