



**10%**  
**Immédiatement**

SEANCE DU 20 OCTOBRE 2021



## BULLETIN DE LA DELEGATION CGT AU CSFPT

### SOMMAIRE DE LA SEANCE :

DECLARATION SUR LES ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES

PROJET DE DECRET SUR LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES AUX CONSEILS DE DISCIPLINE DES CONTRACTUELS DE LA FPT

**PROJET DE DECRET MODIFIANT L'ORGANISATION DES CARRIERES DES FONCTIONNAIRES DE CATEGORIE C DE LA FPT ET PORTANT ATTRIBUTION D'UNE BONIFICATION D'ANCIENNETE EXCEPTIONNELLE**

PROJET DE DECRET RELATIF AUX SERVICES DE MEDECINE PREVENTIVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

PROJET DE DECRET RELATIF A L'ENGAGEMENT DES POLICIERS MUNICIPAUX



Fédération CGT des Services publics

Délégation CGT au CSFPT

263 rue de Paris - Case 547 - 93515 Montreuil Cedex

Tél : 01 55 82 88 20 / mail : fdsp@cgt.fr / www.cgtservicespublics.fr



## DECLARATION LIMINAIRE CGT: ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES



Le 26 septembre 2018, notre conseil supérieur adoptait à l'unanimité le rapport consacré à la filière de l'enseignement artistique. Le constat effectué était sans appel. Au nombre d'environ 18.000 (chiffres bruts), les assistants d'enseignement artistiques sont les derniers enseignants de ce pays à demeurer en catégorie B. Plus de 40% d'entre eux sont contractuels.

Ces derniers attendent avec impatience l'organisation de concours. Mais ils sont pénalisés par l'organisation du cadre d'emploi qui n'a aucun lien avec la réalité du terrain. Dans le grade d'entrée, les collègues concernés sont en effet sensés assister et accompagner sans enseigner...

De telles fonctions sont limitées à quelques postes d'accompagnement musique ou danse dans les moins de 150 CRD et CRR que compte notre pays. Comme le relevait notre rapport, la plupart des assistants non-titulaires enseignent un instrument (ou la technique vocale, la formation musicale, la danse etc...) et ne maîtrisant donc pas les épreuves techniques de la discipline « accompagnement » ne peuvent présenter le concours dans cette discipline.

Il en résulte une situation ubuesque où les lauréats du concours ne trouvent pas de poste tandis que les épreuves ouvertes aux collègues en exercice débouchent sur des postes au compte-goutte.

La première branche de cette véritable cisaille s'est traduite dans les résultats du concours organisé en 2017 avec notamment 58 postes pourvus pour 519 déclarés en Assistant simple, donc en accompagnement, seule discipline possible dans ce grade. Réciproquement, pour les assistants principaux, il y a en moyenne moins de 25 postes ouverts par discipline, 672 postes en 2022 en tout. Ceci pour un grade de l'ordre de 10.000 agents...

37% des postes offerts par le concours qui vient d'être ouvert sont en accompagnement musique. Il sera difficile de démontrer qu'il ne s'agit pas de postes fantômes, ouverts dans le grade d'assistant simple. Ce nombre nous laisse craindre que l'erreur commise en 2017 se soit reproduite lors du recensement des postes par les collectivités qui ont déclaré des postes dans les disciplines instrumentales sur le grade d'assistant d'enseignement artistique en lieu et place de les déclarer dans le grade d'assistant d'enseignement artistique.

Lors de l'adoption du rapport, un accord s'était fait pour un reclassement en catégorie A.

En votant le rapport, chacun des élus et mandatés s'engageait à mettre en œuvre ses préconisations. Pour ceux qui ont des responsabilités administratives, cela devrait créer un réflexe d'alerte. Une concertation avec les représentants des agents pourrait être utile avant de lancer des machines folles.

Un concours de recrutement est en effet lancé. Cette démarche pérennise le maintien en catégorie B. Elle est antagoniste sur le fond avec l'esprit du rapport que nous avons tous adopté.

En tant que responsables de centres de gestion, certains élus employeurs pourraient se poser des cas de conscience. Ceci d'autant plus devant la perspective d'un gâchis quasi-certain d'argent public, sans parler du gâchis humain.

En attendant, la profession et les institutions sont remontrées, comme on dit. Vous avez reçu, Monsieur le Président, une pétition qui s'est couverte de quelque 1800 noms en quelques jours. La ministre de la Culture et celle de la cohésion des territoires aurait été saisie par la présidente du conseil d'administration du pôle supérieur d'Aix-en-Provence, Madame de St Pulgent, ancienne maître des requêtes au conseil d'état entre autres hautes fonctions.

Il est plus que temps de prendre des mesures d'urgence et d'engager un suivi sérieux de la mise en œuvre du texte signé en commun il y a trois ans !

Pour la délégation CGT, Salima GUEDOUAR

Réponse du Président de la FNDCG: « Les épreuves de 02/22 sont maintenues. Il va être proposé de modifier le calendrier pluriannuel pour faire passer l'organisation des concours tous les 4 ans à 3 ans au lieu de 4. Mais pourquoi organiser des concours qui créent mécaniquement des reçus—collés » ?

## PROJET DE DECRET RELATIF AUX CCP ET AUX CONSEILS DE DISCIPLINE DES CONTRACTUELS DE LA FPT

### DECLARATION DE LA CGT

En élargissant les possibilités de recours aux contractuels, la loi de transformation de la fonction publique consolide une fonction publique de deuxième zone. Les agents concernés ont des droits inférieurs à ceux que confère le code du travail et des obligations sans limite. Le contrat crée dans ces conditions une relation totalement déséquilibrée en défaveur de l'agent face à son employeur, propice à tous les abus de pouvoir et au renoncement à la parole donnée.

La délégation CGT aura l'occasion de revenir sur le sujet puisqu'on nous annonce une révision du décret de 1988.

L'expérience qui conduit l'État à nous proposer la première partie du texte en discussion illustre parfaitement notre propos. Les contractuels ont droit à des sous-organismes paritaires où leurs élus n'auront eux quasiment droit à aucune protection. Rien d'étonnant à ce que dans ces conditions, les deux tiers ou les trois quarts des représentants du personnel soient tirés au sort...

Membre ou non de la commission consultative paritaire, l'agent est exposé à une procédure disciplinaire, autorisant une suspension préalable sans traitement. Ainsi privé de tout revenu, il peut être acculé à démissionner, en perdant tous ses droits avant même l'examen contradictoire des faits reprochés. On comprend que peu de collègues se sentent en capacité de siéger et de contester l'autorité territoriale dans ces conditions.

Le remède proposé à cette situation paraît en outre pire que le mal. Les CCP catégorielles sont supprimées au bénéfice d'une instance unique composée d'agents de tout grade. Dans un contexte d'instances majoritairement composées d'agents tirés au sort, on risque de voir en permanence les relations hiérarchiques prévaloir sur les missions de représentation et défense des agents. Comment imaginer qu'un collègue de catégorie C soumis au chantage à l'emploi puisse se prononcer en toute indépendance et sérénité sur le sort d'un autre agent ?

Pour ce qui concerne la seconde partie, la suppression des conseils de discipline de recours, nous ne pouvons prendre acte, comme nous y invite le rapport de présentation. Le droit à une représentation paritaire est essen-

tiel pour les travailleurs, notamment en situation de précarité. Nous sommes inquiets de la pratique du Juge administratif, qui, c'est heureux pour lui, ignore cette précarité mais n'est guère amené à prendre en compte la situation des agents les plus fragiles.

Nous sommes constamment renvoyés de Charybde à Scylla entre la nécessité d'améliorer les pratiques les plus négatives et la pérennisation d'un système par nature inéquitable. Bien qu'il n'apparaisse pas possible d'amender ce texte pour en atténuer les effets négatifs, nous voterons certaines mesures concrètes proposées par nos collègues. Ce texte illustre cruellement les limites de mesures prétendant doter les contractuels d'un sous-statut, pour les protéger des conséquences les plus négatives de leur précarité statutaire. Il souligne l'urgence d'ouvrir des négociations en vue d'un nouveau plan de titularisation et d'intégration dans la fonction publique.

Pour la délégation Frédérique LAIZET



**PRECISION DE LA DGCL:** 63% des scrutins en CCP n'ont pu être tenus faute de candidats.

**PROJET DE DECRET MODIFIANT L'ORGANISATION DES CARRIERES DES FONCTIONNAIRES DE CATEGORIE C DE LA FPT ET PORTANT ATTRIBUTION D'UNE BONIFICATION D'ANCIENNETE EXCEPTIONNELLE**

**DECLARATION DE LA CGT**

Le projet de décret que vous proposez n'est pas à la hauteur des besoins des fonctionnaires et de l'attractivité de la fonction publique.

En effet, il aura pour conséquence un tassement des grilles de catégorie C, le déroulement de carrière sera au rabais, et les agents resteront à l'échelon plafond plus longtemps qu'avant.

La première grille de catégorie B commencera au niveau du Smic ou presque, ce qui est nier la reconnaissance des qualifications de ces personnels.

Et n'oublions pas le premier grade de la catégorie A qui n'est qu'à à peine 12% au-dessus du Smic, pour des agents qui ont au minimum bac +3.

Les fonctionnaires ont perdu, du fait de la non évolution du point d'indice depuis 11 ans, environ 20% de pouvoir d'achat. La mesurette que vous proposez ne comblera pas cette perte.

Il faut souligner que c'est la première fois qu'au cours d'un mandat présidentiel le point d'indice est totalement gelé.

Aussi, à la place de cette démarche électoraliste, la CGT demande :

- Une augmentation immédiate du point d'indice à hauteur de 10%,
- La garantie, pour chaque agent, d'un déroulement de carrière complet dans la catégorie sur une carrière moyenne, celle-ci permettant un doublement de sa rémunération entre le début et la fin de la carrière.
- L'avancement de grade obligatoire à l'issue du dernier échelon du 1er grade.
- L'application de la bonification d'ancienneté exceptionnelle aux aides-soignants et aux auxiliaires de puériculture avant leur passage en catégorie B.

Pour la délégation CGT, Tony DUPONT



## PROJET DE DECRET RELATIF AUX SERVICES DE MEDECINE PREVENTIVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

### DECLARATION DE LA CGT

La médecine du travail est un enjeu de société, et le rapport de l'homme au travail et du travail sur l'homme sont à ce point essentiel que la prévention primaire de la protection de la santé est précisé au 11<sup>ème</sup> alinéa du préambule de la constitution : qui définit la nécessité d' « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ».

Les lois et décrets fixent l'obligation contractuelle de sécurité aux employeurs, y compris ceux qui nous intéressent ici, les employeurs publics, afin d'éviter tout accident du travail ou maladie professionnelle.

Malheureusement, les diverses réformes engagées par les gouvernements successifs sous la pression du patronat ont considérablement amoindri la portée des missions de la médecine du travail et supprimé l'instance du CHSCT.

Pour preuve, la dernière négociation en date du 5 janvier 2021, où l'Accord National Interprofessionnel sur la santé au travail participe à amplifier le phénomène de casse de la médecine du travail ; seule la CGT n'a pas signé l'ANI.

Ce projet de décret fixe plusieurs objectifs ;

- d'améliorer l'organisation des services de médecine.
- de compléter les compétences du médecin du travail en matière d'évaluation des risques professionnels et lui donner de nouveaux moyens.
- de substituer aux examens périodiques, des visites d'information et de prévention.

Au gré des réformes successives, les services de médecine du travail se structurent avec la pluridisciplinarité avec médecins et infirmiers pour assumer leurs missions, mais surtout pour compenser la désertification médicale généralisée.

Aussi nous ne pouvons nous satisfaire de ce décret, qui, s'il porte quelques droits et dispositions nouvelles favorables aux fonctionnaires, cachent les difficultés des services de médecine du travail et prévention souffrant de manières chroniques de manques d'effectifs.



Le recours aux infirmiers pour les visites d'information et la télémédecine sont d'avantage des supplétifs.

Par nos amendements, nous souhaitons, à défaut de pouvoir agir sur le désert médical, renforcer le poids du service de santé, son indépendance à l'exécutif, un lien fort avec la formation spécialisée ou le comité social territorial, qui par ailleurs doit pouvoir intervenir pour assurer que les moyens techniques à disposition du service médical soit efficient.

Nous portons également dans la suite du rapport dernièrement adopté qui instaure et concrétise un droit à la reconversion professionnelle et un maintien dans l'emploi, des amendements qui place le médecin de prévention au centre du dispositif où il doit vérifier et adapter les conditions de travail liés au poste à l'état de santé de l'agent. Mais aussi d'imposer qu'un avis soit rendu pour les fonctionnaires pour lesquels il est constaté qu'ils sont particulièrement exposés, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

Notre organisation syndicale, a dans son ADN, la défense et la protection de la santé, notamment dans le milieu du travail. La suppression des risques est l'objectif à atteindre. Tout au mieux ce texte tente de maintenir un niveau s'il intègre nos amendements, à peine satisfaisant, compte tenu de la précarité des moyens et des effectifs mis à disposition des services de santé et de médecine préventive.

Nous ne doutons pas que le sujet, reviendra sur la table, en présence d'un si faible projet, qui placera surement en situation d'échec les services ainsi réorganisés.

Pour la délégation CGT, Alain DARMAY

## PROJET DE DECRET RELATIF A L'ENGAGEMENT DES POLICIERS MUNICIPAUX

### DECLARATION CGT

Pour se disculper des aberrations qui caractérisent ce projet de décret sur l'engagement de servir des policiers municipaux, les services du Ministère de l'intérieur nous ont expliqué qu'ils n'en étaient pas à l'origine, s'agissant d'un décret d'application d'une proposition de loi qui a débouché sur la loi du 25 mai 2021 pour une sécurité globale. Une loi dont les articles les plus liberticides ont été retoqués par le Conseil Constitutionnel.

La CGT s'honore d'avoir tenu sa place dans la mobilisation ayant permis d'en limiter les méfaits.

Mais force est pour nous de regretter qu'ont survécu bien d'autres de ses articles, moins médiatisés mais tout autant dommageables, comme celui qui nous occupe aujourd'hui, le nouvel article 412-57 du code des Communes, visant à faire payer aux policiers municipaux le coût de la concurrence féroce que se livrent certains maires-shérifs pour avoir la plus grosse police municipale.

On reconnaît dans ce texte la finesse et le discernement de l'ancien chef du Raid, Jean-Michel Fauvergnes, réputé pour avoir mobilisé dans certaines de ses interventions des moyens armés totalement disproportionnés aux cibles visées. Mais la lecture des débats parlementaires, permet sur ce point comme sur d'autres de vérifier l'adhésion totale qu'il a suscitée chez le ministre de l'intérieur M. Darmanin. Il s'agit donc bien d'un texte gouvernemental.

L'absence totale d'éclairage de ses enjeux n'est malheureusement pas propre à ce texte : aucun bilan chiffré des problèmes de mobilité excessive qu'il s'agirait de résoudre ; aucune évaluation de l'application effective de l'article de loi applicable pour y répondre ; aucune étude de l'impact attendu de ce texte en termes de perte de pouvoir d'achat pour les agents visés et de recettes correspondantes pour les collectivités. Nous avons affaire à une offensive uniquement idéologique qui ne s'embarasse d'aucun argument pour porter gravement atteinte aux droits des agents.

En tant que tel, le projet de décret qui nous est proposé aujourd'hui, constitue une véritable anthologie de reniements flagrants des principes généraux et des garanties fondamentales de la fonction publique territoriale :

### Le "remboursement" aux collectivités d'une dépense qu'elles n'ont pas supportée.

1°) selon un principe sans aucune base légale, le gouvernement demande à l'agent de rembourser à un créancier, soit une collectivité locale, une dépense de formation qu'elle n'a pas supportée, puisque la responsabilité et l'effectivité de cette dépense incombent à une autre personne morale, le CNFPT, qui l'a financé avec son budget.

Cette confusion n'est pas le résultat d'une négligence dans la rédaction de l'article de la loi sécurité globale appliqué ici, mais bien un acte calculé : en effet, la version initiale de la proposition de loi prévoyait bien le **remboursement de la rémunération** durant sa formation d'intégration. Le remboursement du coût de la formation est venu s'y substituer ensuite sur proposition de la Commission mixte paritaire, en guise de compromis avec le Sénat qui avait refusé cette mise à l'amende des policiers municipaux en cas de mobilité.

Cette entourloupe, inconcevable dans un Etat de droit, a conduit les services gouvernementaux à inventer de toutes pièces des montants forfaitaires de "remboursement" par les agents, d'une dépense inexistante pour les collectivités.

L'organisation, le contenu, et le coût des formations d'intégration dans la fonction publique territoriale ont été réfléchis et définis en réponse à des impératifs de savoir-faire, d'apprentissage et d'évolution au long d'un parcours professionnel possiblement à l'échelle de la territoriale. Mesurons quel recul des droits à la carrière et quelle dégradation du service public véhiculerait cette approche de la formation comme un deal entre le fonctionnaire et son premier employeur.

### Une double peine pour les victimes, l'impunité pour les coupables.

2°) En termes d'abus de pouvoir et d'inversion des responsabilités à l'égard d'un dysfonctionnement statutaire.

Le projet de décret prétend condamner les agissements individuels désastreux de certains élus locaux de débouchage de policiers municipaux, et prétend vouloir les réduire. Mais plutôt que de le faire en interdisant leurs pratiques de surenchère en matière d'heures supplémentaires et autres accessoires de rémunération, le texte prévoit de sanctionner d'une amende les agents victimes et otages d'employeurs locaux se comportant en chefs de milices locales totalement indifférents aux exigences de construction d'une filière nationale crédible de police municipale.

Où et quand a-t-on vu qu'une double peine infligée aux victimes amène les coupables à réfléchir et à s'amender ?

### Le policier municipal au service de la République ou au service d'un employeur local ?

3°) Le texte oublie le principe d'engagement du fonctionnaire au service de la république, fondement même de son recrutement et de sa carrière dans la fonction publique, au profit d'un engagement clientélaire au service d'un employeur local.

Il faut mesurer la portée éthique de cette rupture. Jamais, jusqu'à ce texte, n'avait été proposé en France de remplacer l'engagement de servir la fonction publique, impliquant d'en réunir les conditions d'aptitudes, de citoyenneté, d'incorruptibilité, par un engagement de servir un employeur territorial particulier.

Jusqu'alors, les dispositifs de remboursement de frais de scolarité ou de formation personnelle, en cas de mobilité d'un fonctionnaire s'appliquent exclusivement en cas de départ définitif de l'agent concerné de la fonction publique. C'est notamment le cas pour les frais de scolarité des fonctionnaires de la police nationale, et c'est même le cas pour les frais de congé personnel pour formation au sein des collectivités.

Ce projet de décret crée un précédent qui pourra être invoqué et décliné indifféremment : pourquoi pas pour les sapeurs-pompiers à l'égard de leur premier Sdis, ou même à l'égard de tout agent ayant bénéficié d'une formation générant une dépense pour sa collectivité-employeuse à ce moment précis ?

### Inégalités et injustices : une logique de tous contre tous au sein de la police municipale.

4°) Le projet remet gravement en cause le principe d'égalité entre agents publics :

- D'abord par une inégalité entre fonctionnaires territoriaux et fonctionnaires d'Etat.

En effet, le texte ne vise que les formations initiales suivies par les fonctionnaires territoriaux stagiaires et aucunement les formations suivies par les fonctionnaires issus de la police nationale à l'occasion de leur détachement ou de leur intégration dans la fonction publique territoriale, en application du décret 2020-143 dont notre CSFPT avait été saisi le 1er juillet 2020

- Ensuite, une inégalité de recrutement entre fonctionnaires territoriaux, en fonction du choix de leur premier recruteur local de les condamner ou non au règlement de l'amende prévue par ce texte en cas de départ de la collectivité avant 3 ans.

Le gouvernement nous a expliqué que cette injustice flagrante était acceptable du fait que l'agent en serait informé avant sa nomination définitive dans la collectivité



1<sup>er</sup> juin 2021 – Communiqué de la Fédération CGT des Services publics

## COMMUNIQUE DE PRESSE

### Les policiers municipaux en première ligne!

Une collègue policière municipale de La Chapelle-sur-Erdre, en Loire-Atlantique, vient d'être victime d'une odieuse agression, qui a mis sa vie en danger. Nos pensées vont, évidemment, vers cette collègue qui semble aujourd'hui hors de danger vital et à qui la CGT souhaite un bon rétablissement sans séquelles, vers ses proches et vers les membres du personnel de la commune, dont nous devinons l'émotion.

Mais au-delà, ces événements mettent en lumière le fait que les agents territoriaux sont en première ligne face à toutes les couches de la population. De plus en plus, les services de police municipale, les services d'aide à la personne dans les collectivités sont placés dans des situations humaines ingérables, ne leur permettant pas d'accomplir leurs missions en raison d'un recul des pouvoirs publics sur les suivis sociaux. C'est particulièrement vrai pour les policiers municipaux, de plus en plus souvent primo-intervenants sur les situations.

Nos collègues territoriaux sont restés présents sur tout le territoire national, depuis le début de la pandémie, pour répondre aux besoins, pour assister et secourir les habitants. Leur permettre d'assurer leurs missions dans les meilleures conditions de sécurité constitue une obligation des employeurs locaux. La CGT s'emploie tous les jours à ce que cette obligation soit respectée.

L'enquête devra déterminer si cela a été le cas en l'occurrence, et si toutes les conditions de suivi judiciaire et psychiatrique de l'agresseur ont été remplies.

Cet épisode ne peut que conforter la nécessité de reconnaître à leur juste valeur les policiers municipaux. À ce propos, force est de constater, en revanche, le récent refus du Gouvernement de leur accorder le 1/5ème de bonification pour la retraite.

Nous restons, quant à nous, déterminés à œuvrer dans le sens de cette reconnaissance.

case 547 - 263 rue de Paris - 93515 Montreuil cedex  
tél. (33) 01 55 82 88 20 - fax. (33) 01 48 51 98 20  
site : www.spterritoriaux.cgt.fr - email : fdsp@cgt.fr

Personnel actif et retraité des communes, départements, régions, intercommunalités, services départementaux d'incendie et de secours, du logement social, du secteur privé de Peau et de la thanatologie

d'accueil, ce qui lui permettrait de renoncer à y être recruté. Même dans la logique des promoteurs de ce texte, concevant la fonction publique comme une foire d'empoigne, on peut aisément imaginer que l'agent soumis à une telle menace de sanction pécuniaire ne débordera pas de reconnaissance à l'égard de son primo-employeur et qu'il s'en échappera dès que possible.

### Une machine à fabriquer du contentieux

### 5°) Le texte actionne une mécanique comptable particulièrement hasardeuse, ouvrant la voie à des contentieux en pagaille, alourdis probablement de questions prioritaires de constitutionnalité.

Nous en sommes pas ici face au transfert sur l'agent de la charge imputable à défaut à la collectivité d'accueil au titre de l'article 51 du statut de la fonction publique territoriale. Dans ce cas, en effet, c'est bien le coût de la rémunération versée à l'agent par sa collectivité d'origine qui est remboursé par la collectivité d'accueil.

Considérant qu'il est faux de parler de "remboursement" du coût d'une formation à une collectivité qui ne l'a pas

supportée, le paiement par certains de ses agents d'une amende égale au coût de leur formation d'intégration sera bel et bien illégal, en tant que recette inscrite au budget de la collectivité dépourvue à ce jour de base comptable : autant est envisageable comptablement le cas d'un remboursement d'une somme versée, autant le cas du paiement à une collectivité d'une amende par un de ses employés n'a pas été prévu à ce jour.

- S'y ajoute l'illégalité probable d'un choix de l'employeur local à conséquence budgétaire, qui implique une délibération de l'assemblée délibérante, délibération qui pourrait peut-être même être requise au cas par cas.

En effet, le nouvel article 412-57 du code des Communes que le présent projet prétend appliquer, prévoit que "la commune (..) qui prend en charge la formation du fonctionnaire stagiaire des cadres d'emplois de la police municipale **peut lui imposer** un engagement de servir pour une durée maximale de trois ans à compter de la date de sa titularisation " : une formulation qui ouvre la possibilité d'un choix différent d'un fonctionnaire à l'autre.

#### En conclusion :

1 -Le rejet de ce texte, que nous espérons unanime de la part des organisations syndicales, offre l'opportunité aux services de la DGCL de le remiser définitivement dans l'attente de l'abrogation législative de l'article qu'il s'agit d'appliquer : en effet, la loi ne fixe aucun délai maximal à la promulgation du décret requis pour l'application de l'article 9 de la loi "sécurité globale". Qui osera se plaindre de la mise en suspens de l'application d'un article aussi négatif ?

2 - Si le gouvernement écartait l'opportunité de ce renoncement raisonnable et s'obstinait à faire appliquer ce texte quoiqu'il en coûte, nous demandons solennellement aux employeurs territoriaux à travers leurs représentants au CSFPT, de s'engager à refuser l'application de ce texte pour en rester à l'application toujours possible de l'article 51 de la loi 84-53, qui permet de répartir le coût proratisé de la rémunération du policier municipal durant sa formation entre sa première collectivité - employeuse et la 2ème.

Pour la délégation CGT, Pascal GRANJEAT



3 octobre 2018 – Communiqué de la Fédération CGT des Services publics

## La CGT préoccupée par les conditions de travail des policiers municipaux

Mercredi 26 septembre un policier municipal d'Agde grièvement blessé par deux motards qui l'ont volontairement renversé pour se soustraire à un « contrôle ». Le policier aurait demandé aux motards de stopper leurs deux-roues. Faisant, dans un premier temps, mine d'obtempérer, ils ont soudainement foncé volontairement sur le policier, le percutant et le projetant à une dizaine de mètres plus loin.

Jeudi 27 septembre le chef de la police municipale de Rodez est décédé suite à une agression au couteau par un homme à qui l'on aurait retiré son chien de catégorie 1 qu'il détenait sans permis.

Selon l'observatoire national de la délinquance et des réponses pénales, les agressions des agents des forces de l'ordre sont en forte augmentation ces dernières années.

Les policiers municipaux ne font pas exceptions et cela s'explique notamment par l'élargissement de leurs missions. Les contrôles routiers, les patrouilles de nuit, les brigades d'interventions diurnes et nocturnes les exposent de plus en plus aux populations à risques. Des conditions de travail souvent difficiles, le port d'une arme à feu, un temps de travail hebdomadaire dépassant régulièrement les 35 heures hebdomadaires et une récupération de ces heures, de la fatigue physique et psychologique parfois impossible par manque d'effectifs et de moyens sont monnaie courante. La dérive des missions a, comme autre conséquence, l'assimilation des policiers municipaux aux forces de police de l'état par bon nombre de citoyens.

Pour autant le « risque » est mal pris en compte.

- L'indemnité spéciale mensuelle de fonction des policiers municipaux pouvant atteindre 20% du salaire est attribuée de manière inégale sur le territoire.
- L'indemnité spéciale mensuelle de fonction n'est pas prise en compte pour la retraite.
- Les policiers municipaux n'ont pas d'années de bonification pour l'exercice de leurs fonctions en catégorie active.

Pour la Fédération CGT des Services publics la police municipale ne plus être supplétive de la police nationale. Les policiers municipaux sont avant tout des fonctionnaires territoriaux. À ce titre, nous réaffirons notre attachement à ce que ces derniers relèvent intégralement et exclusivement du statut de la fonction publique territoriale. Elle revendique que la formation des policiers municipaux reste de la compétence entière du CNFPT.

Autant de revendications de la CGT pour la reconnaissance de cette profession.

case 547 - 263 rue de Paris - 93515 Montreuil cedex  
tél. (33) 01 55 82 88 20 - fax. (33) 01 48 51 68 20  
site : www.cgtservicespublics.fr - email : fdsp@cgt.fr

Personnel actif et retraité des communes, départements, régions, intercommunalités, services départementaux d'incendie et de secours, du logement social, du secteur privé de l'eau et de la thanatologie



PROCHAIN CSFPT

24 NOVEMBRE 2021