

L'Autonome des Territoriaux

Edition du S.A.F.P.T. N° 56 - Septembre / Octobre 2010



Photo de couverture : Mairie de Ribemont - 02240 (Aisne -Picardie)



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

Page 3 : Le SAFPT clairvoyant et avant - gardiste,

Dernière minute : Départ Retraite -Report au 31 décembre 2010

Page 4 : Cahier de Propositions Nationales 2010 / 2011 (adopté en Comité National du 10 juin 2010)

Page 6 : Contentieux de la " mise au placard ", Examen médical pendant le temps de service et accident

Page 7 : Rénovation du dialogue social, Deux nouveaux concours pour devenir ATSEM, Faut-il délibérer pour la prise en charge des frais de transport en commun domicile-travail ?

Page 8 : Traitement des fonctionnaires, Vie des sections, Bulletin d'adhésion

SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Rédaction : Yolande RESTOUIN, Thierry CAMILIERI, Bruno CHAMPION

www.safpt.org

l.autonome@safpt.org

SAFPT NATIONAL : 35 RUE JULES VERNE - 83220 - LE PRADET

Point sur l'actualité

Le 23 septembre dernier, un nouvel appel à la grève a été lancé contre la réforme des retraites.

Celui-ci est de nouveau suivi d'un énième mouvement annoncé pour le 2 octobre. A travers cet appel, il est enfin à considérer que le pouvoir d'achat des employés a été pris en compte puisque la date choisie correspond à un samedi...

Les organisations syndicales, toutes signataires du 8^{ème} rapport sur les retraites, continuent de maintenir une certaine mobilisation...ainsi qu'une certaine illusion !!!

Tous focalisent sur cette réforme car elle est, ne nous leurrions pas, devenue un véritable enjeu politique... de toutes façon, et chacun le sait, celle-ci se fera !!!

Les représentants du SAFPT, loin du déballage médiatique fait autour de cette réforme, songent aujourd'hui aux nombreuses autres questions sociales dont plusieurs dossiers sont au point mort, comme par exemple :

- la parution d'un décret permettant l'application de la loi « Jacob » de janvier 2007, instaurant pour les collectivités de verser une participation à une complémentaire santé pour les agents,
- la réforme de la catégorie B qui tarde à se mettre en place,
- les rémunérations qui ne sont plus au centre des préoccupations alors que la baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires est avérée,
- les régimes indemnitaires qui varient selon l'employeur,
- la filière Sécurité toujours en attente de son volet social et de la refonte de ses cadres d'emplois.

QUI S'EN PREOCUPE AUJOURD'HUI ????

Toute notre énergie doit être mise en œuvre pour l'avancement et la concrétisation de ces dossiers car cela aussi est l'avenir des agents.

C'est ce que le SAFPT s'emploie à faire au quotidien auprès des Ministères concernés.

C'est pourquoi par rapport à tout ce qui précède, le SAFPT ne ralliera pas les prochaines mobilisations mais fidèle à sa philosophie de Liberté et d'Autonomie, laisse chacun libre de ses choix.

LE SAFPT CLAIRVOYANT ET AVANT - GARDISTE



Depuis le drame de l'A4 qui a coûté la vie à Aurélie FOUQUET, les policiers municipaux ont payé un lourd tribut en assurant leurs missions quotidiennes.

Les colonnes des différents journaux à travers l'Hexagone ont relaté les événements ayant fait dans leurs rangs de nombreux blessés (WOIPPY – AULNAY SOUS BOIS – BEAUVAIS – AUBAGNE...).

Si la LOPPSI 2 est adoptée en l'état lors de son passage à l'Assemblée Nationale, nul doute que la dangerosité actuelle montera d'un cran !

Les prérogatives, toujours plus nombreuses, exposent les policiers municipaux un peu plus chaque jour...

Comme indiqué dans l'article publié le 16/09/2010 par Alain MORVAN dans l'Est Républicain, les effectifs de policiers nationaux et gendarmes chutent et, par conséquent, les policiers municipaux sont de plus en plus exposés en Lorraine comme en France !

Cet article, comme tant d'autres, fait le constat de la montée de la violence, montre le désengagement progressif des forces de Sécurité Publique par manque de moyens et d'effectifs et résume la prise de conscience qui doit être réalisée au sujet de la dangerosité de notre profession.

L'autre révélation de taille est la prochaine revalorisation des grilles indiciaires des Polices d'Etat.

Nous citons : « Alors que les policiers nationaux sont en pleine négociation avec le ministère de l'Intérieur sur les indices de la catégorie B en prévision du rapprochement police-gendarmerie... »

Il est donc clair que les Policiers Nationaux et les Gendarmes sont, aujourd'hui, en train de négocier (fort logiquement) leurs indices du fait de l'abandon de la Catégorie C au profit de la Catégorie B !

C'est du reste ce qu'a proposé le SAFPT pour les Policiers Municipaux et Gardes Champêtres dans son projet du mois de juin dernier (concours d'APM ouvert aux titulaires d'un titre ou un diplôme de niveau IV)!!!...

Il est à noter, à ce jour, que certains syndicats ont repris cette revendication du SAFPT et la porte devant le Ministère de tutelle concerné...

Voici une nouvelle preuve que le SAFPT est un syndicat clairvoyant et avant - gardiste !!!

.....

DERNIERE MINUTE – Départ en Retraite - Report au 31 décembre 2010

Un nombre important de personnes ayant fait savoir que la date limite du 13 juillet 2010 n'offrait pas des conditions optimales pour décider d'un départ à la retraite, Eric Woerth et Georges Tron ont décidé de repousser la date du 13 juillet 2010 au 31 décembre 2010. Ainsi, les personnes qui déposeront une demande de départ à la retraite avant cette date bénéficieront des anciennes règles de calcul pour un départ à la retraite au plus tard au 1er juillet 2011... (Ministère de la Fonction Publique – Communiqué – 2010-06-30)



Cahier de Propositions Nationales

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. Suppression des groupes hiérarchiques lors des élections professionnelles
3. 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.
4. Opposition à toute privatisation ou délégation à une association (loi 1901) des services entraînant suppression d'emplois.
5. Avancement d'échelon à durée minimum de droit, sauf cas exceptionnel.
6. 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.
7. 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.
8. Titularisation de tous les non titulaires encore en fonction, occupant des emplois permanents.
9. Raccourcissement des délais des procédures juridiques, en mettant à la disposition des instances concernées les moyens nécessaires (TA/CE).
10. 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
11. Prise en compte de la durée des prolongations de stages pour l'avancement d'échelon
12. Application à la FPT de la prise en charge de toutes les cotisations mutualistes, dans la limite de 25 %, comme pour la fonction publique de l'Etat.
13. Evolution de carrière : nomination obligatoire au grade supérieur des agents ayant atteint la durée maximum du dernier échelon en restant dans leur catégorie.
14. Validité permanente de l'inscription sur liste d'aptitude jusqu'à nomination suite à la réussite à un concours ou à un examen professionnel.
15. Création d'options aux concours liées aux nouvelles compétences déléguées aux collectivités
16. Les décisions prises en CAP, CTP, CHS et commission de réforme doivent s'imposer aux autorités territoriales.
17. Octroi de l'échelon spécial aux échelles 6 de toutes les filières par rapport à l'échelle 6 de la filière technique.
18. Instauration d'une charte de bonne conduite élaborée entre les élus du CHSCT et la médecine du travail par rapport au stress au travail, au harcèlement, et à la discrimination.
19. Mise en application de la proposition de loi n° 27 18 /2000 (François Rochebloine) tendant à permettre, à titre exceptionnel, l'avancement d'un à deux échelons sans condition d'avancement dans la F.P.T.
20. 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.

Traitements 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. Etablissement, dans le cadre de la nouvelle Prime de service et de rendement, d'une part substantielle, fixe et obligatoire, quelle que soit la collectivité, avec intégration dans le traitement de base et prise en compte dans le calcul du régime de retraite de la CNRACL.
4. Prise en compte de l'autre part de cette PSR dans le calcul du régime de retraite additionnelle. Maintien du régime indemnitaire, en cas de maladie, d'hospitalisation, accident de service et maladie professionnelle.
5. Revalorisation automatique de la valeur du point en fonction de l'inflation.
6. Application pour la récupération des heures supplémentaires, des mêmes majorations que celles retenues pour le calcul des indemnités horaires payées.
7. Liberté laissée à l'agent pour le choix entre la récupération ou la rémunération en fonction du temps de travail supplémentaire.

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 culturelle

1. Elargissement 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 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 Centre de Loisirs et en période périscolaire.
3. Création d'un cadre d'emploi de Conseiller d'Animation de catégorie A

Filière technique

1. Placer le grade des agents de maîtrise en échelle 6.
2. Possibilité aux agents de maîtrise de présenter l'examen professionnel de contrôleur.
3. Mise en adéquation de l'examen professionnel d'Agent technique de 1^{ère} classe avec leurs missions en minimisant le coefficient de connaissances générales par rapport à l'épreuve technique
4. Diversifier les options aux épreuves de l'examen professionnel d'Agent Technique 1^{ère} classe correspondant aux divers métiers de la filière technique (électricité, maçonnerie, etc) et non se cantonner à des options génériques (voirie, bâtiments, espaces verts).

Filière sanitaire et sociale

1. Classement des ATSEM en catégorie active et application des tâches qui leurs sont dévolues par leur cadre d'emplois.
2. Intégration dans le cadre d'emplois des ATSEM, des agents titulaires faisant fonction d'ATSEM depuis plus de 5 ans et titulaires du CAP petite enfance.
3. Création des grades de moniteurs éducateurs sociaux 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.

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.
4. suppression du seuil du nombre d'habitants pour la nomination d'un conseiller des APS.

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 à partir de 55 ans si tous les trimestres ont été cotisés .
7. Possibilité de faire valoir ses droits à la retraite dès 37,5 ans de cotisations CNRACL ou dès 40 ans de cotisations, tous régimes confondus, avec jouissance immédiate et sans décote.
8. Maintien du dispositif « carrières longues » créé par la loi de 2003 qui autorise les salariés ayant une durée d'assurance supérieure à celle requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein, à partir de la retraite plus tôt que les autres avec surcote
9. 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.
10. Maintien du 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.
11. Augmentation du taux de réversion.
12. Inclure en totalité le régime indemnitaire dans le calcul du montant de la retraite.
13. pour les agents de la catégorie active, revoir en urgence le pourcentage des annuités afin que ces agents puissent de nouveau faire valoir leurs droits à la retraite à 55 ans sans décote. Pour rappel à l'heure actuelle cette éventualité est impossible car entre 18 et 55 ans, les agents de cette catégorie active ne peuvent effectuer au MAXIMUM QUE 37 ANNUITES.

1. Mise en adéquation du concours externe d'accès au 1^{er} 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). Le dernier grade de cette catégorie étant soumis à un effectif de 20 agents.
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 3 à 6 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.
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 4^e catégorie pour toutes les polices municipales.
11. Mise en place des tests psychologiques pour tous les concours de police municipale.
12. Convention de coordination obligatoire avec les forces de sécurité de l'Etat pour toutes les Polices municipales, même celles inférieures à cinq agents.
13. Création de NBI pour certaines spécialités et encadrement : (VTT, Motocycliste, encadrement...).
14. Création d'une « école pilote » de police municipale composée exclusivement d'un encadrement de policiers municipaux.
15. En adéquation avec la police d'état, aménagement temporaire du poste de travail durant la grossesse.
16. Fusion du cadre d'emplois des gardes champêtres avec celui des policiers municipaux.
17. Obligation pour les agents en cas de détachement, de se soumettre aux mêmes tests que les candidats au concours police municipale.
18. Mise en place d'une législation réglementant les brigades cynophiles.
19. 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).

**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**



Contentieux de la " mise au placard "

Les mises à l'écart d'agents publics et les licenciements d'agents contractuels pour des motifs politiques, lors des changements de majorité dans les collectivités territoriales sont susceptibles d'être contestés devant le juge administratif. Si aucun acte n'a été formellement pris, l'agent a la possibilité de faire naître une décision, notamment en demandant le rétablissement dans ses précédentes fonctions ou, s'il est fonctionnaire, dans des missions conformes au statut particulier de son cadre d'emplois, assorties des conditions matérielles permettant leur exercice. Le refus, exprès ou implicite, de donner suite à cette demande constitue une décision susceptible de faire l'objet d'un recours contentieux. S'il apparaît qu'elle a été prise pour des motifs étrangers à la bonne marche du service et à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, cette décision pourra être annulée par le juge administratif pour détournement de pouvoir ou, le cas échéant, harcèlement moral. Ce recours peut être engagé sans préjudice d'éventuelles actions pénales contre l'élu ou l'agent responsable en cas de harcèlement (Cass. Crim. 21 juin 2005, Bulletin n° 187, page 661).
La proposition de confier un rôle particulier au représentant de l'État en la matière ne serait pas en phase avec le recentrage depuis le 1er janvier 2010 du contrôle de légalité

QE n° 61304 du 10 août 2010, JO AN (Q) du 10.08.2010



Examen médical pendant le temps de service et accident

Au sens des dispositions statutaires relatives aux accidents de service, un accident ne peut être regardé comme imputable au service que s'il est survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions de l'agent ou au cours d'une activité qui en constitue le prolongement. La circonstance qu'un fonctionnaire ait été autorisé par son supérieur hiérarchique à interrompre son service pour se rendre à un examen médical ne saurait suffire à rendre imputable au service un accident survenu à l'occasion de cet examen, notamment durant le trajet effectué pour s'y rendre, à moins que l'examen ne soit lui-même lié au service.



Dans le cas d'espèce, un fonctionnaire a quitté son lieu de travail pendant une pause, sur autorisation de son supérieur hiérarchique, afin d'effectuer une prise de sang, prescrite par son médecin et qu'il n'avait pas pu effectuer la veille après la fin de son service en raison des modifications qui lui avaient été imposées par son supérieur hiérarchique dans ses horaires de service. Il n'en demeure pas moins que l'accident s'est produit en dehors du service durant une interruption pour un motif personnel et ne constitue donc pas un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions.

CE n° 324554 du 26 mars 2010, La Poste

Rénovation du dialogue social : incidences sur les comités techniques et le calendrier électoral

Dans le cadre du projet de loi (adopté par le Parlement au début du mois de juillet 2010) modifiant les règles du dialogue social dans la fonction publique, plusieurs mesures visent à faire ressortir davantage les positions des acteurs en présence et à faciliter un dialogue responsabilisant entre employeurs et représentants des agents au sein des conseils supérieurs et des comités techniques. S'agissant plus particulièrement des comités techniques des collectivités territoriales, la présidence par l'autorité territoriale compétente ou son représentant, élu territorial, est maintenue, un décret en Conseil d'État devant déterminer les conditions de désignation des membres, la durée du mandat, ainsi que les conditions d'élection des représentants du personnel. Ce décret pourra offrir une grande souplesse dans la composition des comités techniques. Par ailleurs, l'harmonisation des cycles des élections professionnelles permettra une organisation des élections le même jour dans l'ensemble de la fonction publique, tous les quatre ans et ainsi la répartition des sièges attribués aux organisations syndicales dans le nouveau Conseil supérieur de la fonction publique. L'unification de la date des élections professionnelles va de pair avec l'uniformisation de la durée des mandats des représentants du personnel. Un dispositif transitoire sera mis en place afin de prévoir notamment les ajustements de la durée des mandats en cours.



QE n° 56975 du 3 août 2010, JO AN (Q) du 3.08.2010

Deux nouveaux concours pour devenir ATSEM

Deux décrets concernant les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem) viennent de paraître au Journal officiel du 10 septembre 2010.

Le premier décret (2010-1067) crée deux nouvelles voies pour devenir Atsem : outre le concours externe, toujours accessible aux titulaires d'un CAP petite enfance, seront désormais ouverts un concours interne et un troisième concours. Le concours interne est accessible aux fonctionnaires et agents (contractuels) de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements qui en dépendent, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale. Les candidats doivent pouvoir justifier, "au 1er janvier de l'année du concours, de deux années au moins de services publics effectifs effectués auprès de jeunes enfants en milieu scolaire et maternel". Cette formule, qui permet de faire reconnaître l'activité même si elle est réalisée à temps partiel, permettra à des agents travaillant dans les cantines scolaires, dans des écoles maternelles ou primaires, et dans des crèches de passer ce concours. Le troisième concours sera ouvert aux candidats justifiant de 4 ans au moins soit d'activités professionnelles accomplies auprès de jeunes enfants, soit d'un ou plusieurs mandats d'élu local, soit de responsable d'association. C'est ce concours que les assistantes maternelles n'ayant pas le CAP petite enfance et ne pouvant pas faire de validation des acquis de l'expérience pourront désormais. Naturellement, tous ces concours permettent d'être inscrit sur une liste d'aptitude, et éventuellement ensuite d'être recruté par une collectivité : leur réussite ne garantit en rien l'obtention automatique d'un poste.

Pas d'écrits au concours interne

Le second décret (2010-1068) définit la nature des épreuves, et les modalités d'organisation des concours (composition du jury, modalité de notation, etc). Il n'entrera en vigueur que 6 mois après sa publication soit le 10 mars prochain. Chaque centre de gestion pourra alors décider d'ouvrir, en fonction des besoins locaux, ces nouveaux concours. Les épreuves du concours externe consistent en un questionnaire à choix multiple pour l'admissibilité, un entretien pour l'admission. Pas d'écrits pour le concours interne : les candidats passeront seulement un oral de 20 minutes au cours duquel ils présenteront leur parcours puis répondront à diverses questions sur le métier d'Atsem. Enfin, le troisième concours consiste à l'écrit en une série de 3 à 5 questions à réponses courtes à partir d'un dossier, puis en un oral proche de celui du concours interne.

Retour à la situation d'avant 2000 ?

Ces textes étaient attendus par les agents faisant office d'Atsem mais sans en avoir le titre. Les assistantes maternelles pourront également trouver là une possibilité de reconversion professionnelle. Ces nouvelles voies d'accès devraient faciliter le recrutement d'agents opérationnels rapidement... au grand soulagement des élus locaux qui avaient fait part au gouvernement ces derniers mois à plusieurs reprises de leurs difficultés à recruter sur ces métiers. Cependant, certains syndicats se montrent partagés sur ces nouvelles voies d'accès : la réforme de 2000 du statut des Atsem, en imposant le CAP petite enfance, visait à professionnaliser ce métier et faire reconnaître son importance dans l'école maternelle. Le retour à des recrutements sans diplôme constituerait donc une marche arrière sur cet aspect.

Dans une réponse récente à une question parlementaire, le gouvernement a souligné que les nouveaux concours n'avaient pas pour objectif "de faire éclater les modes de recrutement des Atsem puisque le concours sur titres avec épreuves réservé aux titulaires du CAP petite enfance (ou équivalent) continuera à représenter au moins 60% des postes à pourvoir, le concours interne représentera 30% maximum des postes et le troisième concours entre 5 et 10%". Cependant, il s'agit "partiellement d'un retour à une pratique antérieure puisque, jusqu'en 2000, les Atsem pouvaient être recrutés par concours interne et externe sans condition de diplôme".

Faut-il délibérer pour la prise en charge des frais de transport en commun domicile-travail ?



Depuis le 1^{er} juillet 2010, les règles de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail sont modifiées.

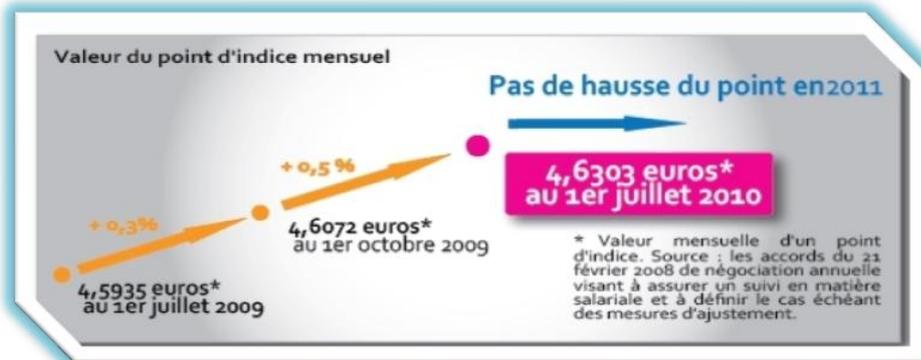
Le remboursement partiel est obligatoire dès qu'un agent fournit les justificatifs adéquats. **Aucune délibération n'est nécessaire** (Article 3 du décret n°2010-676 du 21/06/2010 + article L3261-2 du code du travail + Q.E. n°76 923 - J.O. A.N. du 17/08/2010). A noter qu'il n'y aura pas de prise en charge des frais de carburant des agents travaillant dans la Fonction publique, l'article L3261-3 du code du travail n'est pas applicable à la fonction publique. Pour plus d'information, télécharger la note d'information sur notre [Site Internet : WWW.SAFPT.ORG](http://WWW.SAFPT.ORG)



Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale

Traitement des fonctionnaires : +0,5% au 1er juillet, mais gel en 2011

Le gouvernement a décidé d'augmenter le point d'indice des 5,2 millions de fonctionnaires de 0,5% au 1er juillet 2010, mais annoncé qu'il serait gelé en 2011.



Vie des sections

Département 83

Section Locale SAFPT Brignoles : Bureau renouvelé dernièrement

Secrétaire Générale : M^{me} Marielle BODINO

Secrétaire Générale Adjointe : M^{me} Nathalie APEDU

Trésorière : M^{me} Danièle BONDIL

8

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)
Siège National : 35 Rue Jules Verne - 83220 LE PRADET

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

SAFPT NATIONAL : 35 RUE JULES VERNE - 83220 - LE PRADET

Tél : 04 94 14 31 04 - Mel : sgn@safpt.org

Publication Bimestrielle

Mise en pages : Thierry CAMILIERI