

L'Autonome des Territoriaux

Edition du S.A.F.P.T. N° 68



Photo de couverture : L'hôtel de ville de Carquefou (Loire Atlantique - 44)



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 : CESI : Participation au colloque de syndicats européens de par notre affiliation à la FGAF

Page 4 : Cahier de Propositions Nationales 2013 / 2014 (adopté en Comité National du 14 juin 2013)

Page 6 : Fiches Infos disponibles sur notre Site Internet

Page 7 : Salaires de la catégorie C, Un constat alarmant ! , Jurisprudence

Page 8 : Formation, Créations de Sections, Bulletin d'adhésion

SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Rédaction : Yolande RESTOUM, Thierry CAMILIERI, Bruno CHAMPION

www.safpt.org

l.autonome@safpt.org

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

Chers(es) Collègues,

Les 13 et 14 juin derniers, ont eu lieu notre Comité National suivi de notre Assemblée Générale Nationale.

Ces deux manifestations se sont déroulées dans un cadre des plus accueillants, à l'Île des Papes, le Campéole, Villeneuve les Avignon dans le Gard.

Les très nombreux participants ont pu, après avoir bien travaillé, jouir de moments de détente très appréciée.

Je souhaite, au nom de l'ensemble des membres du Bureau National et en mon nom personnel, remercier tout particulièrement Valérie GIMBERT qui représentait l'UD 84, organisatrice de ce Comité et de cette Assemblée et notamment Lucien GILS, Secrétaire Général Départemental, absent pour raison de santé. La gentillesse et le sourire de Valérie ont été des éléments positifs et ont charmé les délégués présents.

Comme vous pouvez le constater, tous les ingrédients étaient réunis pour que cela soit une réussite et cela en fut une.

Le jeudi 13 a porté essentiellement, pour le matin, sur la décentralisation, les emplois précaires, les retraites et l'annualisation des ATSEM.

Vaste programme, direz-vous, mais ces sujets, d'actualité, se devaient d'être au centre de nos travaux.

De grands débats ont donc eu lieu, ce qui a permis à chacun de pouvoir s'exprimer sur ces sujets.

A nous maintenant d'en débattre avec nos instances gouvernementales.

L'après midi a été axée sur la réactualisation de notre cahier de propositions nationales. Le fait de travailler avec l'ensemble des délégués pour cette réactualisation est un grand plus puisque cela permet de rapporter dans celui-ci toutes les revendications venant de la base.

Le 14 juin a été la journée consacrée au Comité National et à l'Assemblée Générale.

Au cours du Comité National, nous avons remercié José RAZAFINDRANALY de la FGAF qui avait fait le déplacement depuis Lyon pour être parmi nous et représenter François PORTZER, Secrétaire Général de la FGAF, empêché.

Nous avons informé les délégués présents de l'activité syndicale nationale. Un rapport leur a également été présenté sur les travaux effectués la veille.

Le Comité National a ensuite approuvé et voté le budget présenté par le Trésorier National, ainsi que le règlement intérieur présenté par le Bureau National.

L'Assemblée générale, quant à elle, après avoir approuvé le rapport moral d'activité et d'orientation ainsi que le rapport de trésorerie, a donné quitus au Trésorier National et a adopté le programme revendicatif.

Vous trouverez celui-ci dans les pages suivantes.

Je voudrais également vous informer du changement d'adresse du siège national qui depuis le 6 mars dernier, a été transféré à LE PRADET, 83220, 1041 Avenue de Draguignan et ce, pour des raisons pratiques.

Je souhaite à chacune et chacun de vous d'excellentes vacances. Que celles-ci vous apportent toutes les ressources nécessaires pour une rentrée qui sera certainement très mouvementée.....

Très cordialement,

*Yolande RESTOUIN
Secrétaire générale*



LYON / 27-28 JUNE 2013

BUILDING THE EUROPE OF FREEDOM,
SECURITY AND JUSTICE



Bruno CHAMPION **Secrétaire Général Adjoint National**

J'ai l'honneur d'être le premier représentant du S.A.F.P.T à participer à un colloque de syndicats européens de par notre affiliation à la FGAF.

Celui-ci, organisé par la CESI (Confédération Européenne des Syndicats Indépendants), s'est tenu les 27 et 28 juin derniers et a eu pour thèmes la liberté, la sécurité et la justice en Europe.

Près de 150 participants venus de nombreux pays de la Communauté Européenne ont donc apporté leur contribution sur des sujets sensibles et au centre des préoccupations des populations.

Juristes, procureurs, juges, experts et professionnels de la sécurité se sont succédés à la tribune avec une alternance entre la technocratie, les cas pratiques et les réactions de la salle.

La mise en œuvre d'une politique commune en matière de sécurité et de justice fait apparaître deux obstacles particulièrement néfastes à cette application.

La première difficulté réside en la **barrière de la langue** conjuguée à des **cultures différentes** qui réfrènt considérablement les initiatives de coopération. Il faut dire qu'avec bientôt 28 pays pour 24 langues différentes, le challenge est de taille.

Le second écueil est constitué par l'**harmonisation des moyens** auquel s'ajoute **un manque de ressources et d'instruments**. La **coordination en temps réel** devient alors un véritable « casse tête » pour les différents **acteurs opérant sur le terrain**. Cette constatation ne prévaut d'ailleurs pas qu'en Europe, puisqu'au niveau national l'échange de renseignements entre les 3 maillons de la sécurité sont, très **souvent, lents ou inexistant** ce qui peut entraîner des **conséquences extrêmes... comme en témoigne le drame de Villiers sur Marne pour la Police Municipale !**

En ce qui concerne le volet sécuritaire, les syndicats et professionnels de la Police Nationale présents **reconnaissent une contraction de la Sécurité Publique** avec, toutefois, des gardes fous mis en place par le Conseil Constitutionnel. Effectivement et le moins que l'on puisse dire est que la Fonction Publique Territoriale, notamment, **a largement absorbé cette contraction et pas seulement dans le domaine sécuritaire !**

Le débat a également porté sur la notion de « **sécurité quotidienne** ». En effet, si les axes principaux portent sur la collaboration, l'harmonisation et le respect des libertés fondamentales, il est apparu **essentiel** de recentrer le débat sur l'attente primordiale des citoyens...mais aussi de tous ceux **qui œuvrent quotidiennement au respect des règles et des lois**.

Enfin, parmi les acteurs de la sécurité et de la justice, se dessine clairement la **place prise par le secteur privé**.

En France et à l'horizon 2018, le secteur de la sécurité devrait se constituer **de 50% d'agents privés**.

Les délégations de service public **se multiplient** et nous poussent à **certaines interrogations**. Les Partenariats Public - Privé (P.P.P) sont **en pleine expansion** et conduisent parfois à certaines économies qui se **font au détriment de certaines règles sans que des questions élémentaires ne soient étudiées (remplacement des personnels en cas de grève)**.

En conclusion, tous ces travaux déboucheront sur l'élaboration d'un cahier revendicatif présenté par la CESI devant la Commission européenne afin de tenter d'améliorer les accords existants.

Pour ma part et lors de l'évaluation de ce colloque, je n'ai pu m'empêcher d'inscrire dans les demandes de futurs sujets, **le rôle et la place des différentes polices** des Etats membres de l'Union Européenne et de conclure ce désidérata par la question de savoir si cette U.E **envisageait d'uniformiser** ou de regrouper au sein d'une même structure, les différents maillons de Sécurité de chaque pays... **l'avenir social et professionnel de la filière sécurité passera-t-il par une reconnaissance européenne à défaut d'en obtenir nationale ?**

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 et non la transformation en CDI signant la mort du statut.
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. Obligation aux collectivités territoriales de participer aux cotisations de mutuelle (santé et prévoyance)
13. 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.
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, CT, CHSCT et commission de réforme doivent s'imposer aux autorités territoriales.
17. 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.
18. 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.
19. 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.
20. Que la suppression du jour de carence en cas de maladie dans la Fonction Publique s'impose aux autorités territoriales.
21. Rendre obligatoire l'octroi de l'Indemnité horaire pour travail de dimanche et jours fériés.
22. Rendre obligatoire l'Indemnité de travail de nuit et sa majoration.
23. Mettre en adéquation les conditions d'avancement au grade de l'échelle 5 des filières administrative, animation, culturelle, sportive et médico-sociale avec les conditions retenues pour le grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe (Filière Technique).
24. dans le cadre de l'acte III de la décentralisation, en cas de transfert des personnels, harmonisation au plus favorable de l'ensemble des acquis sociaux obtenus dans les collectivités d'origine et application aux nouveaux agents recrutés.

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 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.
Prise en compte de l'autre part de cette PSR dans le calcul du régime de retraite additionnelle.
4. 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 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 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 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 6.
2. Mise en adéquation de l'examen professionnel d'Adjoint technique de 1^{ère} 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^{ère} classe correspondant aux divers métiers de la filière technique (électricité, plomberie, maçonnerie, etc) et non se cantonner à des options génériques (voirie, bâtiments, espaces verts).

Filière médico-sociale

1. Classement des ATSEM en catégorie active et application des tâches qui leur 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 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 des assistantes sociales et des éducateurs spécialisés au niveau licence imposant un classement en catégorie A.

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.

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. 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 à la retraite plus tôt que les autres avec surcote
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.
11. Inclure en totalité le régime indemnitaire ainsi que les astreintes et les heures supplémentaires payées dans le calcul du montant de la retraite.

- 1 Mise en adéquation du concours externe d'accès au 1° 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 municipal.
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° 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 ou (et) attribution des assermentations et agréments au regard du rapport de fin de stage FIA émis par le CNFPT.
18. Mise en place d'une législation réglemant 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).
20. Révision de l'article 13 du décret n° 2005-1122 afin que les policiers municipaux et gardes champêtres puissent obtenir la carte professionnelle auprès du CNAPS dans des conditions similaires que les APJA déjà inscrits dans cet article.

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



Fiches Infos disponibles sur notre Site Internet : WWW.SAFPT.ORG

- **Tract Perte du pouvoir d'achat 2013**
- **FGAF. Les Fonctionnaires : boucs émissaires de la Politique Gouvernementale**
- **30 Ans de décentralisation**
- **ATSEM - Expliquer l'annualisation du temps de travail aux agents**
Calculateur d'annualisation du temps de travail des agents travaillant selon le rythme scolaire
- **Précarité des agents contractuels**
- **Les fonctionnaires ces nantis ...**
- **Réforme des retraites : les pistes explosives du rapport Moreau**
2013 Pensions - Projet Loi Retraites
- **Arrêté du 20 mars 2012 fixant au titre de l'année 2012 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat**
- **Simulateur GIPA 2013**



Les derniers articles et journaux sont à la disposition des adhérents, s'adresser à votre Section Locale ou Départementale SAFPT

Salaires de la catégorie C : le gouvernement propose une hausse de 27 euros nets mensuels

Catégorie C : le compte n'y est pas !

La ministre de la Fonction publique a convoqué une première réunion relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations le 21 mai. Cette réunion concernait la catégorie C. Le constat est partagé concernant la déstructuration de l'ensemble de la grille de catégorie C. Les carrières sont sans véritable perspective, suite aux non-prises en compte des augmentations consécutives du SMIC et au gel du point d'indice de la Fonction publique. Pourtant les propositions initiales du gouvernement se limitent à un saupoudrage et ne répondent en rien aux attentes des agents concernés.

Les propositions du gouvernement.

La proposition d'une augmentation au **1er janvier 2014** limitée à 2,3% pour le bas de la grille (27,02 euros mensuels nets) n'est pas à la hauteur du naufrage des rémunérations de la catégorie C, en particulier pour les plus faibles échelles de rémunération. De plus cela accentue le tassement de la grille, rendant improbable l'orientation affichée « d'améliorer les gains indiciaires entre chaque échelon ». Les bornes des échelles dans la proposition du gouvernement sont les suivantes :

échelle 3 : Indice majoré 316 -> 363

échelle 4 : Indice majoré 317 -> 376

échelle 5 : Indice majoré 318 -> 392

échelle 6 : Indice majoré 325 -> 430

En termes d'évolution, cela donne une augmentation de 2,3% de l'échelle 3, de 2,3% du pied de grille de l'échelle 4, et de 1,9% pour le sommet de celle-ci, et une dernière augmentation de 2,3% pour le pied de grille de l'échelle 5. Le reste étant inchangé pour ce qui concerne les bornes indiciaires. Ces augmentations entraîneront, par ailleurs, une faible augmentation du premier indice de la catégorie B, non chiffrée pour le moment.

Il faut rappeler qu'une partie des agents de catégorie C bénéficiera, en principe dès cet été, d'une première augmentation salariale. Il s'agit des agents situés sur l'échelle 6 d'un grade de la catégorie C. Ils pourront accéder au dernier échelon (le huitième) après une durée de trois à quatre ans, alors qu'aujourd'hui des quotas rendent cet avancement difficile. Les personnels concernés gagneront 64,82 euros bruts par mois en plus.



UN CONSTAT ALARMANT !!!!!

Certaines Collectivités Territoriales prennent encore le risque de ne rien faire...



CIRCULAIRES

Rappel des obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels

Dans le cadre de l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009, les employeurs publics se sont engagés à mettre en œuvre une politique renouvelée en matière d'amélioration des conditions de travail.

A ce titre, la mise en place d'outils de prévention des risques professionnels, notamment le document unique d'évaluation des risques professionnels, constitue l'un des axes majeurs des actions devant être menées...

Préfecture de l'Allier - Circulaire préfectorale - 27 juin 2013
http://www.allier.pref.gouv.fr/IMG/pdf/circ_2013_44_cle7cf919.pdf

Quelles sont les sanctions possibles ?

D'après le décret 2001-1016, il est prévu une amende de 5^{ème} classe (1500 euros) en l'absence de document unique d'évaluation des risques professionnels. En cas de récidive, c'est le code pénal qui s'applique ; article 131-13 (c'est-à-dire doublement de l'amende).

Ce document peut être réclamé par un officier de police judiciaire, à la suite d'un accident de travail, pour vérifier la prise en compte des risques et les mesures de prévention appliquées. L'absence de document unique pourra être considérée par le juge comme une « violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence prévue par la loi ou le règlement ».



D'une manière générale, une infraction au code du travail entraîne une amende de 3750 euros par personne concernée par l'infraction. En cas de récidive : 1 an d'emprisonnement et/ou 9000 euros d'amende.

Ces sanctions s'ajoutent aux sanctions pénales déjà en vigueur en cas de non-respect d'une obligation de sécurité ou d'accident engageant la responsabilité de l'Autorité Territoriale.



JURISPRUDENCE : Conseil d'État, 7 janvier 2013 M.A, req. N° 342062.

Un avancement d'échelon accordé par erreur, mais qui ne constitue pas une simple erreur matérielle, présente le caractère d'un acte créateur de droit au profit du fonctionnaire concerné ; l'arrêt d'avancement ne peut donc pas être retiré au-delà d'un délai de quatre mois.



Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale

FORMATION

Le 6 juin dernier, des responsables syndicaux varois du SAFPT et de l'Education nationale ont participé à une formation sur les instances paritaires consultatives, dispensée par le formateur de l'ISF/FGAF. Celle-ci, qui était pour nous, une première sera suivie d'autres formations beaucoup plus peaufinées afin de répondre aux attentes de nos représentants.



CREATIONS DE SECTIONS

Département 18

SAFPT - Section de Bourges Plus créée le 20 Mars 2013 (Communauté Composée de 16 Communes)

Secrétaire Général : Mr Jean Pierre AUGE - Tel : 06 25 69 60 61 - E Mail : ra.jp@orange.fr

Secrétaire Générale Adjointe : Mme Corinne PAQUET-MAQUAIRE - Tel : 06 81 17 10 85 - E Mail : cmaquaire@aol.com

Trésorier : Mr Pierre MENGUY

Trésorier Adjoint : Mr Flavien PRADEAU

Membres : Mr David BERGER, Mme Ingrid LANDRY-PASDELOUP,

Mr Cyril FRANCHE, Mme Noémie VALY, Mr Patrick NAUDIN, Mr Joël JONARD

SAFPT Section de Bourges Plus

23/31 Boulevard Foch CS 20321 - 18023 Bourges cedex

agglo-bourges-plus@safpt.org

Département 33

SAFPT - Communauté de communes du canton de Fronsac (Composée de 18 Communes): Section créée le 14 Juin 2013

Secrétaire générale : Mme GARNIER Gwenaëlle - Secrétaire adjointe : Mme MONTION Marie Christine

Trésorière : Mme FLORANCEAU Catherine - Trésorière adjointe : Mme CASSIER Fabienne

cdc-canton-de-fronsac@safpt.org

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)**

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

**SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est - 83130 La Garde
Tél : 06.12.26.21.06 - Mel : sgn@safpt.org - Publication Bimestrielle**

Mise en pages : Thierry CAMILIERI

