

L'autonome des Territoriaux



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.



Edition du S.A.F.P.T. N° 33 AVRIL 2007

Rédaction : Jean-Michel DAÛY , Yolande RESTOUIN

Mise en pages et Diffusion Internet : Thierry CAMILIERI

www.safpt.org

l.autonome@safpt.org

Sommaire N° 33

Photo de couverture : Mairie de VICHY

Page 2 : Editorial du Secrétaire Général National

Page 3 : Reclassement de certains grades relevant de l'échelle 3, directement sur l'échelle 4

Page 4 : Police Municipale, Action Sociale, Rémunération, Réforme de la FPT, Divers

Page 5 : PROGRAMME ASSEMBLEE GENERALE NATIONALE 2007

Page 6 : Contrôle médical : l'agent ne peut y faire obstacle ; Reprise de personnels associatifs :
quid de leur convention collective ?

Centres de gestion : quel décompte des effectifs des travailleurs handicapés ?

Page 7 : Les Gardes Champêtres et la police de l'eau ; Calcul de l'indemnité de suppression d'emploi

Page 8 : Le congé de présence parentale

Page 9 : La problématique des A.S.V.P ; Décret n°2007-339 du 13 mars 2007 ;

Page 10 : Discrimination entre hommes et femmes ... Validité du décret anti-tabac ; Jury de concours :
une seule délibération.



EDITORIAL DU SGN

« QUAND LA FONCTION PUBLIQUE FAIT DEBAT ... »

A quelques semaines de l'échéance électorale présidentielle, la Fonction Publique s'est invitée dans les débats.

Sans rentrer dans le détail des propositions des candidats et sans volonté de les identifier, afin de garder toute l'autonomie politique de notre organisation syndicale, l'on peut néanmoins relever les grandes lignes issues des diverses déclarations.

Premier constat, tous les candidats restent unanimes sur une nécessité de rationaliser les besoins des services publics en redéployant les compétences et en favorisant la mobilité des agents.

Deuxième constat, dans un souci de réduire le train de vie de l'Etat, plus de la moitié des candidats préconise le non remplacement des fonctionnaires partant à la retraite et certains nuancent cette disposition par un remplacement sur deux.

Troisième constat, la revalorisation des salaires, reste une priorité pour seulement 2 candidats, et 2 autres se prononcent en ce domaine pour l'instauration d'une rémunération au mérite.

Quatrième constat, le dialogue social n'est pas un souci majeur pour les candidats, 1 seul souhaite son développement, 1 autre souhaite sa relance, on suppose que les autres le trouve déjà assez omniprésent. La défense du statut des fonctionnaires ainsi que le recrutement et la titularisation des emplois précaires, sont deux sujets qui semblent rester à des années lumières des préoccupations actuelles, seul 1 candidat aborde ces sujets sans toutefois apporter des précisions particulières.

Cinquième constat, les Fonctionnaires restent des électeurs comme tout autre citoyen, opérant leur choix au regard de leurs propres aspirations et non en fonction d'un programme clair et cohérent sur l'avenir de la Fonction Publique. Mais dans un sens ce n'est que mieux, la démocratie du choix en ressortira renforcée.

Sur ce, à bientôt au travers de nos travaux nationaux de Juin prochain à Salon de Provence, et de nos actions Libres, Indépendantes, et **AUTONOMES**.

Avec l'expression de mes sentiments les meilleurs et amicaux, bons week-ends ensoleillés à tous.

Jean-Michel DAÜY
S.G.N.

INFORMATION IMPORTANTE

La Direction Générale des Collectivités Locales vient d'adresser une note aux Préfets, pour clarifier le reclassement de certains grades relevant de l'échelle 3, directement sur l'échelle 4.

Cette note stipule que l'échelle 3 reste un niveau de recrutement sans concours. Le reclassement vers l'échelle 4 est prévu en faveur des agents recrutés sur concours et avec diplômes dans un grade placé en échelle 3.

Ces reclassements sont obligatoirement prévus en trois tranches, après avis de la Commission Administrative Paritaire, à partir du 1^{er} Janvier 2007, la dernière tranche devra intervenir au plus tard le 31 Décembre 2009.

Il est d'autre part précisé :

- il doit y avoir obligatoirement trois tranches, valables pour une durée d'un an, sauf pour les cas où il y a moins de trois agents concernés dans la collectivité ou l'établissement ;
- la détermination du volume des agents reclassés ainsi que les critères de choix des agents reclassés n'ont pas été prévus dans les décrets, ce qui signifie que ces éléments sont laissés à la libre appréciation des autorités territoriales compétentes ;
- la dernière tranche doit impérativement se terminer au plus tard le 31 Décembre 2009, c'est-à-dire qu'à cette date, tous les agents bénéficiant du droit à reclassement devront l'être.

Sont concernés par cette mesure :

- les agents techniques et les gardiens territoriaux d'immeuble, bénéficiant d'un droit à reclassement dans le grade d'adjoint technique territorial de 1^{ère} classe ;
- les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, dans le grade d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles de 1^{ère} classe ;
- les auxiliaires de puéricultrice et les auxiliaires de soins, respectivement dans les grades d'auxiliaire de puéricultrice de 1^{ère} classe et d'auxiliaire de soins de 1^{ère} classe ;
- les gardes champêtres dans le grade de garde champêtre principal.

Les candidats reçus aux concours d'accès aux cadres d'emplois ouverts avant l'intervention des décrets, ainsi que les stagiaires en cours, ont vocation à être recrutés ou titularisés dans les cadres d'emplois dont les titulaires actuels bénéficient d'un droit à reclassement dans le grade supérieur, étalé en trois tranches annuelles à compter de la date d'entrée en vigueur du décret. Les agents stagiaires n'ayant aucun droit à avancement avant titularisation, bénéficient du droit à reclassement dans les mêmes conditions que les agents titulaires, dès leur titularisation.

La situation des stagiaires fait l'objet d'un traitement particulier dans le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux, les anciens cadres d'emplois dans lesquels ils ont été recrutés disparaissent à la date d'entrée en vigueur du nouveau décret. L'article 22 prévoit expressément la nomination en tant que stagiaire ou la poursuite du stage dans les nouveaux grades du nouveau cadre d'emplois.

Dès la titularisation de ces stagiaires intervenue, il convient de combiner la lecture des articles 20 & 22 prévoyant un droit à reclassement dans le grade supérieur des fonctionnaires titulaires des grades d'agent technique territorial et de gardien d'immeuble, qui sont les grades dans lesquels les agents stagiaires avaient vocation à être titularisés.

Pour les stagiaires relevant du décret « balai » leur situation est simplifiée du fait que le cadre d'emplois dans lequel ils ont été nommés reste inchangé, seul le grade peut éventuellement changer de dénomination et d'échelle de rémunération. Il n'y a donc pas rupture dans leur situation et doit simplement être fait application des articles prévoyant les conditions et les modalités de reclassement des agents du cadre d'emplois concerné dans les nouveaux grades. (nouvel article 9 du décret portant statut particulier du cadre d'emplois des ATSEM, nouvel article 13 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de soins, des auxiliaires de puériculture et des gardes champêtres)

INFOS DERNIERES MINUTES ... INFOS DERNIERES MINUTES ...

Police Municipale : Décret N° 2007-370 du 20 Mars 2007 relatif à l'organisation de la formation obligatoire prévue aux articles 7 et 8 du Décret N° 2006-1392 du 17 Novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale.

La délivrance de la carte professionnelle, annoncée pour fin Mars 2007, est reportée au deuxième semestre 2007. Les raisons invoquées par l'imprimerie nationale font état des modifications de dernières minutes dues aux récentes dispositions de la loi sur la prévention de la délinquance concernant la mutualisation des policiers municipaux entre petites communes.

L'imprimerie nationale, invite néanmoins les services de police municipale à s'inscrire sur son site pour préparer la délivrance de ces cartes professionnelles. Un formulaire sera transmis aux inscrits. Le prix unitaire, frais de port et de service compris, est de 45 € pour une commande inférieure à 10 cartes et de 40 € pour une commande supérieure ou égale à 10 cartes.

Action Sociale : Les dépenses d'action sociale sont désormais considérées comme des dépenses obligatoires pour les collectivités locales et leurs établissements publics. Dans le respect du principe de libre administration, la législation confie à chaque collectivité le soin d'en décider le montant et les modalités de mise en œuvre.

JO / Assemblée Nationale du 13 Mars 2007/ Page 2695 / N° 117534

Rémunération : Suite à la parution du Décret N° 2007-96 du 25 Janvier 2007, le salaire minimum de la Fonction Publique est, à compter du 1^{er} Février 2007 porté à 1 269, 59 €. Indice Majoré 280 / Indice Brut 244.

Le supplément familial est, à cette même date, porté mensuellement pour les agents dont l'indice de rémunération est inférieur ou égal à 449 Majoré à 2,29 € pour 1 enfant, 71, 75 € pour 2 enfants, 178, 11 € pour trois enfants et 126, 72 € par enfant supplémentaire. Pour les agents dont l'indice de rémunération est supérieur à 717 majoré, le supplément familial est porté mensuellement et respectivement à 2, 29 €, 108, 20 €, 275, 35 €, et 199, 63 €.

L'échelonnement indiciaire applicable aux infirmiers d'encadrement de Sapeurs Pompiers Professionnels est fixé par le Décret N° 2007-360 du 19 Mars 2007 ;

Réforme de la F.P.T. : Le C.N.F.P.T. met sur son site, à disposition des collectivités un document composé de 18 fiches pour mieux comprendre la réforme.
« www.cnfpt.fr/swfs/reforme/site_reforme.html »

Le C.N.F.P.T. a conçu un guide pour valoriser les 253 métiers de la F.P.T., auprès des étudiants, des demandeurs d'emplois, et actifs du secteur privé.

Ce guide est disponible gratuitement dans les salons professionnels quand le C.N.F.P.T. y est présent, et peut être également téléchargé sur son site.

Divers : La comparaison de la rémunération moyenne annuelle des cadres de la Fonction Publique d'Etat (29 654 €) à celle de la Fonction Publique Territoriale (33 711 €) ne démontre pas de supériorité de l'une sur l'autre. Pour les catégories B, 21 039 € dans la F.P.T. et 21 502 € dans la F.P.E. l'écart reste insignifiant

PROGRAMME ASSEMBLÉE GÉNÉRALE NATIONALE 2007
Espace Charles Trenet

Organisée par la Section Locale De Salon de Provence

MERCREDI 13 JUI :

10 h à 19 h : ACCUEIL DES PARTICIPANTS

15 h à 18 h : BUREAU NATIONAL

16 h Pause collation

19 h 30 : Apéritif / Dîner

(Pour les personnes arrivant le matin un repas sera proposé en supplément au tarif de 25 €)

JEUDI 14 JUI :

9 h à 9 h 30 OUVERTURE DES TRAVAUX

9 h 30 à 12 h COMMISSIONS

10 h Pause (collation)

11 h 30 à 14 h: Apéritif / Repas

14 h à 17 h 30 COMMISSIONS (Suite)

16 h : Pause collation

19 h 30 : Apéritif / Dîner

VENDREDI 15 JUI :

9 h 30 à 11 h 30 : COMITE NATIONAL

SYNTHÈSE DES COMMISSION

10 h Pause (collation)

11 h 30 à 14 h : Apéritif / Repas

14 h 30 à 17 h 30 ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

16 h : Pause collation

17 h 30 à 18 h CONFÉRENCE DE PRESSE

20 h : DÎNER & SOIRÉE DE CLÔTURE

Tarif des formules journée d'études



FORMULES	Descriptif	Prix
Formule 1	-10h00 Pause (collation) -12h00 Déjeuner -16h00 Pause (collation)	35€/Pers
Formule 2	-Arrivée 14h00 -16h00 Pause (collation) -19h00 Dîner	35€/Pers
Formule 3	Arrivée 14h00 -16h00 Pause (collation) -19h00 Dîner avec soirée de clôture	40€/Pers



Tarif des formules en chambre simple
Du Mercredi 14 h au Samedi 8 h et petit déjeuner

FORMULES	Descriptif	Prix
Formule 1	3 jours tout compris : Repas/hôtel chambre simple	330€/Pers
Formule 2	Jeudi/Vendredi tout compris : Repas/hôtel chambre simple	240€/Pers
Formule 3	Vendredi tout compris : Repas/hôtel chambre simple et soirée de clôture	130€/Pers

Tarif des formules en chambre double
Du Mercredi 14 h au Samedi 8 h et petit déjeuner

FORMULES	Descriptif	Prix
Formule 1	3 jours tout compris : Repas/hôtel chambre double	525€/ 2 Pers
Formule 2	Jeudi/Vendredi tout compris : Repas/hôtel chambre double	400€/ 2 Pers
Formule 3	Vendredi tout compris : Repas/hôtel chambre double et soirée de clôture	215€/ 2 Pers

Réservations



Email : salon-ag2007@neuf.fr
 Tel : 06 10 36 56 57
<http://safpt-ud-13.over-blog.com>



STATUTS CARRIERES

Lu pour vous

Contrôle médical : l'agent ne peut y faire obstacle.

Le refus d'un agent de laisser accéder à son appartement le médecin contrôleur de l'administration peut constituer un refus de se soumettre à la contre-visite et légitimer une retenue sur traitement.

Un professeur d'éducation physique de l'éducation nationale avait été placé en arrêt de travail pour maladie du 28 janvier au 3 février 2002. Un médecin agréé, mandaté par l'inspecteur d'académie, s'était alors présenté à son domicile pour effectuer une contre-visite. L'agent avait refusé de laisser l'accès de son appartement au médecin (sans invoquer de circonstances particulières) et avait proposé à ce dernier de procéder à la contre-visite soit dans le hall de l'immeuble, soit au cabinet médical du praticien.

Compte tenu des circonstances, l'administration avait décidé (le 14 mai 2002) d'opérer une retenue sur le traitement qu'elle avait versé à l'agent.

La haute juridiction a rappelé que la réglementation prévoit qu'en cas d'arrêt maladie l'administration peut faire procéder à tout moment à la contre-visite de l'agent par un médecin agréé, en précisant que le fonctionnaire doit se soumettre à cette contre-visite sous peine d'interruption du versement de sa rémunération

Au cas d'espèce, le Conseil d'Etat a conclu que l'agent avait refusé de se soumettre à la contre-visite et que dans ces conditions l'administration avait pu légalement décider d'opérer une retenue sur son traitement (sans pour autant méconnaître le principe du respect de la vie privée, ni la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales).

(CE 26 janvier 2007 – n° 281516).



Reprise de personnels associatifs : quid de leur convention collective ?

La reprise de personnels associatifs par une collectivité territoriale ne permet pas d'appliquer l'ancienne convention collective au nouveau contrat de droit public conclu.

Le ministre de la fonction publique a été interrogé sur les aspects juridiques de la gestion des personnels associatifs recrutés dans les collectivités au titre de la loi Sapin.

Le ministre a rappelé que l'article 9 de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 avait pour objet de régler le cas particulier des personnels employés (à la date de la promulgation de la loi) par une association oeuvrant dans le secteur social ou médico-social, créée avant le 1° janvier 1985 et dont l'objet est transféré à un département ou un établissement public en relevant.

Il a été indiqué que ces mesures permettaient à une personne publique qui souhaitait réemployer ces personnels de les recruter (sans être contrainte par les dispositions du statut général des fonctionnaires), en qualité d'agents non titulaires de droit public. Il a été précisé qu'en cas de litige entre l'agent et la collectivité, dès lors que celui-ci porterait sur le contrat de droit public et / ou les conditions d'emploi en qualité d'agent non titulaire, le juge administratif serait compétent.

Le ministre a souligné que l'article 9 permettait de maintenir certains avantages acquis à titre individuel (durée indéterminée du contrat, rémunération ...) dès lors qu'ils n'étaient pas contraires aux dispositions légales et réglementaires applicables aux agents non titulaires du nouvel employeur public. Par contre, il a été rappelé qu'une convention collective ne pouvait pas s'appliquer au titre d'un contrat de droit public.



Centres de gestion : quel décompte des effectifs des travailleurs handicapés ?

Les centres de gestion seront assujettis à l'obligation d'emploi uniquement pour leurs agents permanents, les autres étant décomptés dans les effectifs de la collectivité d'accueil.

Le ministre de la fonction publique a été interrogé sur les modalités de décompte des travailleurs handicapés par les centres de gestion (CDG), dont beaucoup ont recruté des personnels intérimaires (sous contrat à durée déterminée) pour les mettre à la disposition des collectivités territoriales.

Le ministre a rappelé que conformément aux dispositions du code du travail (article L 323- 4-1), les employeurs publics soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés devaient décompter leurs effectifs au 1° janvier de l'année écoulée.

Le ministre a indiqué qu'un dispositif juridique spécifique (1) avait été élaboré pour prendre en compte les demandes des CDG et s'adapter aux services de remplacement desdits CDG.

Le ministre a précisé que le nouveau dispositif législatif prévoyait que les CDG ne seraient assujettis à l'obligation d'emploi que pour leurs agents permanents. En ce qui concerne les agents non permanents, ceux-ci seront décomptés dans les effectifs de la collectivité ou de l'établissement d'accueil (sauf s'ils remplacent des agents permanents momentanément indisponibles).

(1) Article 34 de la loi de modernisation de la fonction publique (n° 2007-148 du 2 février 2007) modifiant l'article L 323-2 du code du travail.

(QE n° 96926 – JO AN du 6 février 2007 – p. 1349).



Les Gardes Champêtres habilités à constater les infractions relatives à l'eau

Faute de décret d'application, la disposition de l'article L.216-3 II du Code de l'environnement habilitant les gardes champêtres à procéder à la recherche et à la constatation des infractions relatives à la police de l'eau prévues par cet article était restée lettre morte.

Cette faculté remonte à la loi sur l'eau du 3 janvier 1992 (article 19-10). La parution du décret du 20 mars 2007 en permet désormais la mise en œuvre. Le texte prévoit, outre les modalités d'habilitation, l'obligation d'une formation adéquate des gardes champêtres. Ainsi, aux fins de constatation d'une large palette d'infractions mentionnées à l'article L.216-3 (modifié par la loi du 30 décembre 2006 sur l'eau et les milieux aquatiques) concernant la gestion de la ressource en eau, les activités, installations ou usages affectant les cours d'eau, sur le territoire de la commune où ils exercent leurs fonctions, les gardes champêtres doivent être commissionnés par le maire.

Les gardes recrutés par un établissement public de coopération intercommunale peuvent être commissionnés par le président de cet établissement afin d'exercer ces fonctions sur le territoire des communes auprès desquelles ils sont affectés. Toutefois, seuls peuvent être commissionnés les gardes champêtres justifiant du suivi d'une formation statutaire obligatoire attesté par le Centre national de la fonction publique territoriale. La commission pourra être retirée à tout moment par le maire. Elle pourra l'être également par décision du préfet, après avis du directeur régional de l'environnement et du maire et, le cas échéant, du président de l'établissement public de coopération intercommunale, pour insuffisance grave dans l'accomplissement de ses fonctions attachées à la police de l'eau.



LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE SUPPRESSION D'EMPLOI

Une circulaire précise la portée et les dispositions du décret du 13 décembre 2006 concernant les fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

L'indemnité pour suppression d'emploi est « d'un montant égal à un mois de traitement par annuité de services effectifs ». Reprenons l'exemple cité dans la circulaire.

1- Détermination de la durée des services effectifs (article 31) :

D : la durée effective (période de services effectuée à temps non complet ou partiel, multipliée par le quotient obtenu en divisant la durée hebdomadaire de services du fonctionnaire par celle d'un fonctionnaire à temps complet exerçant à temps plein les mêmes fonctions).

P : la période de services effectuée à temps non complet par l'agent.

U : la durée hebdomadaire de services du fonctionnaire (proratisée en fonction de la durée hebdomadaire effectivement effectuée par le fonctionnaire).

T : la durée hebdomadaire de services d'un fonctionnaire à temps complet exerçant les mêmes fonctions à temps plein.

$$D = P \times (U/T)$$

2- Détermination du montant du traitement pris en compte pour le calcul de l'indemnité de suppression d'emploi :

Le mois de traitement, tel qu'il sert de fondement au calcul de l'indemnité, est égal, sur le fondement de l'article 32 du décret de 1991 modifié, « au dernier traitement indiciaire mensuel que l'agent aurait perçu s'il avait été employé à temps complet, net des retenues pour pension et cotisations de Sécurité sociale, et augmenté, s'il y a lieu, de l'indemnité de résidence, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ».

Il n'y a donc pas lieu d'opérer une deuxième proratisation.

Exemple : détermination de la durée effective dans le cas d'un fonctionnaire à temps non complet qui effectue une durée hebdomadaire de service de 10 heures pendant 2 ans :

$$D = 2 \times (10/35)$$

$$D = 0,58$$

Soit, exprimé en mois, 6 mois.

Exemple : détermination de la durée effective dans le cas d'un fonctionnaire à temps non complet qui effectue, depuis 5 ans, 20 heures de travail hebdomadaire :

$$D = 5 \times (20/35)$$

D = 2,85

Soit 3 ans.

Exemples de calcul de l'indemnité de suppression d'emploi :

Soit un agent travaillant à temps non complet, sur la base de 17 heures 30 de travail hebdomadaire pour un traitement de 750 euros net des retenues pour pension et cotisations de Sécurité sociale, ayant été licencié après 10 ans d'activité, et percevant une indemnité de résidence de 50 euros.

1- Détermination de la durée effective accomplie par l'agent :

D : la durée effective accomplie par cet agent.

D : 10 x (17,5/35)

D : 5

Soit 5 ans.

2- Détermination du mois de traitement servant de fondement à l'indemnité de suppression d'emploi :

M : le mois de traitement servant de calcul au montant de l'indemnité

M : (750 x 2) + 50

M : 1 550 euros.

3- Détermination de l'indemnité de suppression d'emploi :

I : l'indemnité de licenciement due au fonctionnaire

I : M x D

I : 1 550 euros x 5

I : 7 750 euros.



Le congé de présence parentale

Institué par la loi du 23 décembre 2000 de financement de la sécurité sociale pour 2001, le congé de présence parentale permet aux parents d'interrompre temporairement leur activité professionnelle pour rester auprès de leur enfant atteint d'une maladie grave ou d'un handicap ou victime d'un accident grave, rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 a assoupli les conditions d'attribution afin de prendre en compte les exigences réelles de la maladie ou du handicap de l'enfant.

Le décret n° 2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale précise les conditions de mise en oeuvre.

Modalités d'octroi du congé

Ce congé est accordé de droit, sur demande écrite de l'agent au moins 15 jours avant son début. Les fonctionnaires, comme les agents non titulaires et stagiaires peuvent en bénéficier.

L'enfant auprès duquel la présence est requise doit être un enfant à charge (au sens retenu pour le versement des prestations familiales : l'enfant est considéré à charge jusqu'à l'âge de 20 ans) dont l'état de santé présente une certaine gravité.

Le congé de présence parentale est attribué sur présentation d'un certificat médical attestant de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap, et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants. Le certificat médical doit également comporter la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité et qui conditionnera la durée du congé parental.

Durée du congé

L'agent peut prendre, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, au maximum 310 jours ouvrés au titre de ce congé (soit 14 mois) sur une période de 36 mois (soit 3 ans).

Chacun de ces jours n'est pas fractionnable. Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois. La durée initiale du congé est celle mentionnée dans le certificat médical.

Au terme de la durée initiale ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant, le congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période, sur présentation d'un nouveau certificat médical dans la limite des 310 jours et des 36 mois.

Situation administrative de l'agent pendant le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est un congé non rémunéré. Néanmoins, le bénéficiaire de ce congé perçoit une allocation journalière de présence parentale versée par la Caisse d'Allocations Familiales.

Il bénéficie de la totalité de ses congés annuels. Les jours prévus au titre de la réduction du temps de travail dits "RTT" font l'objet d'un décompte.

Droits sociaux et carrière de l'agent

Le temps passé en congé de présence parentale par le fonctionnaire entre en compte dans la constitution de son droit à pension de retraite dans la limite de 6 trimestres pour 310 jours ouvrés d'interruption d'activité, par enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2004.

En revanche, l'agent non titulaire en congé n'acquiert pas de droits à pension.

Pour les fonctionnaires titulaires, le congé de présence parentale est considéré comme service effectif pour la détermination des droits à l'avancement, à promotion interne, etc.

Pour les fonctionnaires stagiaires, la durée du stage est prolongée du nombre de jours de congé de présence parentale utilisés en cours de stage.

Pour les agents non titulaires, le congé de présence parentale est assimilé à des jours de travail pour tous les avantages liés à l'ancienneté.

Cessation du droit à congé et reprise d'activité

L'agent peut demander, quel qu'en soit le motif, à écourter la durée de son congé, moyennant un préavis de 15 jours. A l'issue de la période du congé ou en cas de diminution des ressources du ménage ou en cas de décès de l'enfant, le fonctionnaire est réaffecté dans son ancien emploi. S'il ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. Si l'agent le demande, il peut également être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile, sous réserve de certaines priorités.



LA PROBLEMATIQUE DES A.S.V.P.

Question publiée au JO le : 10/10/2006

M. Damien Meslot (Député U.M.P. du Territoire de Belfort) attire l'attention de M. le ministre d'État, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire, sur la situation des agents de surveillance de la voie publique (ASVP). En effet, les ASVP sont amenés à réaliser des fonctions identiques à celles des policiers municipaux dans des conditions totalement différentes. Ces différences se trouvent notamment au niveau du statut, du salaire, de l'évolution de carrière ou bien encore des primes. En outre, le passage d'ASVP au poste de policier municipal est rendu difficile par la nécessité de passer un concours qu'organisent les centres de gestion de la fonction publique territoriale. En conséquence, il apparaît de plus en plus nécessaire de mettre en place un réel statut des ASVP afin d'éclaircir les missions qui peuvent leur être confiées, de leur proposer des perspectives de carrière et ainsi reconnaître de manière officielle leur utilité dans la vie de la cité. C'est pourquoi il lui demande de bien vouloir lui faire part des mesures qu'il entend prendre en faveur des agents de surveillance de la voie publique.

Réponse

Les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) mentionnés à l'article L. 130-4 du code de la route sont des agents titulaires ou contractuels des communes, agréés par le procureur de la République et assermentés, qui ont en charge la verbalisation des infractions aux règles d'arrêt et de stationnement des véhicules. Les ASVP ne constituent pas un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale. Ce ne sont pas des agents de police municipale, ni des gardes champêtres. Il s'agit très souvent d'agents contractuels, recrutés par les communes lorsqu'elles ne disposent pas d'un service de police municipale. En outre, les compétences des ASVP se limitent strictement à constater les infractions relatives à l'arrêt et au stationnement des véhicules tandis que les policiers municipaux exercent des compétences plus larges. Les membres de ce cadre d'emplois exécutent, dans les conditions fixées par la loi n° 99-291 du 15 avril 1999 relative aux polices municipales, sous l'autorité du maire, les missions relevant de sa compétence en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques. Ils sont chargés d'assurer l'exécution des arrêtés de police du maire et de constater par procès-verbaux les contraventions auxdits arrêtés ainsi qu'aux dispositions des codes et lois pour lesquelles compétence leur est donnée. Par conséquent, ils ne peuvent intégrer les cadres d'emplois précités qu'après avoir réussi le concours correspondant et être jugés aptes à l'issue de la formation initiale d'application. Néanmoins, au regard des difficultés mentionnées, le protocole relatif à la professionnalisation des polices municipales signé le 25 avril 2006 par le ministre délégué aux collectivités territoriales et trois organisations syndicales représentatives a prévu d'évoquer l'évolution de la situation des ASVP.

publiée au JO le : 20/03/2007



Décret n° 2007-339 du 13 mars 2007 modifiant le décret n° 92-896 du 2 septembre 1992 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des assistants territoriaux spécialisés d'enseignement artistique

NOR : INTB070044D

SITE INTERNET - WWW.SAFPT.ORG

Discrimination entre hommes et femmes: la Halde invite aux bonnes pratiques...

Si 40 % des réclamations reçues par la Halde concernent les discriminations dans l'emploi, seulement 6,6% sont liées au sexe. En dépit d'une évolution de la législation en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les discriminations liées au sexe restent importantes. En effet, les femmes sont plus nombreuses dans les emplois à temps partiel et à bas salaires, et sont encore une minorité à occuper des postes d'encadrement. La Halde a engagé avec les entreprises un recensement des actions concrètes de prévention de la discrimination publiées dans un guide et répertoriées sur le site www.halde.fr. Certaines entreprises ont mis en place des bonnes pratiques pour faire évoluer la place des femmes telle qu'une plus grande égalité salariale entre les hommes et les femmes, le développement de carrière des femmes ou encore un rééquilibrage hommes-femmes aux postes de direction. La Halde invite à une généralisation de ces bonnes pratiques pour permettre une égalité réelle entre les hommes et les femmes, faire changer les mentalités et faire prendre conscience de l'intérêt de la diversité. Bref, plein de bon vœux avec une incitation en douceur, ce qui change un peu de l'habituelle solution des quotas que certains élus souhaitent promouvoir en faveur des femmes !

Coralie Garraud et Emmanuelle Val



Validité du décret anti-tabac (22/03/2007)

*Dans un arrêt du **19 mars (req. n° 300467,300500,300680,300681, 300682,300683,300898)**, le Conseil d'État a validé le décret du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif.*

La requête, introduite par des représentants des débiteurs de tabac, l'association Collectif des amoureux de l'art de vivre et plusieurs associations de fumeurs, visait à l'annulation du décret au motif qu'il posait une interdiction générale et absolue de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, alors qu'une telle interdiction supposait une intervention législative, qu'il donnait une portée trop rigoureuse à l'interdiction générale de fumer prévue par l'article L. 3511-7 du Code de la santé publique et restreignait la possibilité de créer des emplacements réservés aux fumeurs. Le Conseil a affirmé qu'il appartenait bien au Premier ministre, en vertu des articles 21 et 37 de la Constitution, de prendre les mesures de police applicables à l'ensemble du territoire et justifiées par les nécessités de l'ordre public, au nombre desquelles figurent les impératifs de santé publique et que, lorsque le législateur est intervenu dans ce domaine, il incombe au Premier ministre d'exercer son pouvoir de police générale dans le cadre de l'article L. 3511-7 du code de la santé publique posant le principe d'une interdiction générale de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, sauf dans les emplacements réservés aux fumeurs.

La loi n'ayant pas imposé que soit dans tous les cas laissée aux fumeurs la possibilité de disposer d'emplacements réservés, mais ayant seulement permis la création de tels emplacements, le Premier ministre était légitime d'en interdire l'aménagement dans certains de ces lieux, dès lors que cette interdiction est justifiée par la protection de la santé publique et est proportionnée à l'objectif poursuivi.



Jury de concours : une seule délibération. (28/02/2007)

Un jury de concours ne peut délibérer une seconde fois pour modifier les notes d'un candidat afin de corriger une erreur d'appréciation d'un dossier relatif aux services rendus de l'intéressé.

Le jury des épreuves nationales d'aptitude aux fonctions de praticien hospitalier adjoint contractuel, avait délibéré le 9 mars 1999. Le jury avait de nouveau délibéré le 16 février 2000 après avoir modifié les notes qui avaient été initialement attribuées à une candidate – médecin urgentiste, en confirmant d'ailleurs la non admission de l'intéressée. La haute juridiction a rappelé qu'un jury d'examen ne peut légalement, après une délibération proclamant les résultats des épreuves, procéder à une appréciation supplémentaire sur les mérites d'un candidat et formuler des propositions nouvelles (il en irait autrement dans l'hypothèse où il ne s'agirait que de rectifier une simple erreur matérielle). Au cas d'espèce, il a été constaté qu'il ressortait des pièces du dossier que, par la délibération du 16 février 2000, le jury avait entendu corriger une erreur d'appréciation du dossier services rendus de la candidate. Dans ces conditions, il a été conclu que la délibération du 16 février 2000 devait être annulée. (CE 17 juin 2005 – n° 253800).