

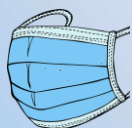
L'Autonome des Territoriaux

Edition du S.A.F.P.T. N° 86 - Décembre 2021 / Janvier 2022

Joyeux Noël et

BONNE ANNÉE

2022



Agissons ensemble, Protégez-vous, Protégez-nous



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

SOMMAIRE :

- Page 2 : Editorial du SGN
- Page 3 : Lettre ouverte à Madame Amélie de Montchalin, Ministre de la Transformation et de la Fonction publique
- Page 4 : La colère monte chez les ATSEM!! , La réalité du quotidien, Parlons un peu du projet d'accueil individualisé dit PAI, Aide à la prise de médicaments
- Page 5 : Jurisprudence cour d'appel, Recommandation / Conséquences, Les propositions du SAFPT 2022 au ministère de l'action et des comptes publics
- Page 6 : Point Retraite, Refus de titularisation,
- Page 7 : Est-ce que la pause-café ou la pause méridienne peuvent être considérées comme du temps de travail effectif ?, Est-ce que les ASA sont décomptées des 1607 heures ? Recrutement : un employeur public ne peut pas apprécier. une candidature au regard de l'état de santé, Autorisation Spéciale d'Absence (ASA), Jour de carence
- Page 8 : L'Institut d'études et de formation syndicale du SAFPT, 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 : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est 83130 La Garde



Editorial du Secrétaire Général

Chers(es) Collègues,

L'année 2022, si elle est l'année de l'élection présidentielle dont tous les médias parlent, elle sera également celle des élections professionnelles de la fonction publique qui auront lieu en décembre de la même année et dont tous les médias et les prétendants (tes) à l'élection présidentielle ne parlent pas.

Que sommes-nous, nous petits fonctionnaires pour que ces personnes aient une pensée pour nous ? Désolée, je ne devrais pas dire cela car en réalité elles parlent de nous et même beaucoup, mais malheureusement pas de la façon que nous souhaiterions, En effet, elles disent qu'il faut supprimer des postes, qu'il faut continuer à geler le point d'indice, qu'il faut serrer un peu plus la vis car c'est bien connu les fonctionnaires coûtent cher et ne travaillent pas assez, etc., etc

Aucun ne se pose la question de savoir pourquoi il y a tant de mal être au sein de notre fonction publique territoriale, comme dans la fonction publique d'état ou dans la fonction publique hospitalière.

La pandémie a rajouté de l'angoisse et du stress à nombre d'entre vous et les réponses ne sont que des textes à appliquer sans souvent tenir compte des problématiques rencontrées sur le terrain.

Le terrain, qui le connaît mieux que vous, agents de la fonction publique, sûrement pas toutes ces personnes qui pondent des lois tout en haut de leur tour d'ivoire.

Je reconnais que diriger une commune, un département, une région ou un pays ne doit pas être chose facile mais c'est un choix qui a été fait et il faut savoir l'assumer mais surtout l'assumer en écoutant ces personnels qui font la richesse de notre Pays et qui sont trop souvent dénigrés.

La loi dit, alors il faut faire et ce, quelles que soient les retombées qu'il peut y avoir.

Nos édiles, quels qu'ils soient, oublient trop souvent que les agents sont des êtres humains et qu'ils ont l'obligation de les respecter, ce qui n'est malheureusement pas toujours le cas.

Sans les agents, que deviendraient nos édiles ? Comment feraient-ils fonctionner toutes ces structures administratives qui sont le fondement même de notre Pays ?

Là est la véritable question que chacun d'eux devrait se poser. Un peu d'humilité serait très apprécié mais en sont-ils capables ?

Nombre d'entre vous nous sollicitent par rapport aux problèmes qu'ils rencontrent sur leurs lieux de travail. Ces problèmes sont essentiellement la non-reconnaissance de leurs compétences par les élus qui souvent voudraient prendre leur place, l'acharnement de certains chefs de service qui se prennent pour des « petits chefs » et qui rendent la vie professionnelle de l'agent ciblé impossible, les sanctions déguisées, les mises à l'écart lorsque l'agent n'est plus dans les bonnes grâces de la hiérarchie, etc., etc....

Je peux vous assurer que le SAFPT, au travers de ses représentants syndicaux est très à l'écoute de toute cette problématique. Pour preuve, les nombreuses interventions auprès des autorités territoriales, des présidents de centre de gestion ou des préfets pour faire respecter et appliquer la réglementation en vigueur et ainsi protéger vos droits.

Dans un cadre plus général, des courriers ont également été adressés aux ministères concernés sur, entre autres :

- ✓ La loi ASAP (réforme des modes d'accueil pour les enfants, les parents et les professionnels)
- ✓ Le refus d'octroi de la bonification d'un cinquième du temps aux agents de la police municipale,
- ✓ Le pouvoir d'achat des fonctionnaires territoriaux et sur le manque d'équité entre les différents versants de la fonction publique.
- ✓ Sur le gel du point d'indice

Le SAFPT est fier de sa Liberté, de son Autonomie, de son Indépendance et de son Apolitisme.

Nous faisons du syndicalisme pour Vous et non pour Nous.

Nous comptons sur vous tous pour continuer à faire entendre notre voix et faire en sorte que ces élections professionnelles de décembre 2022 nous permettent de peser encore plus dans le paysage syndical de notre Pays.

Au nom de l'ensemble des membres du bureau national, je vous souhaite à toutes et tous de belles fêtes de fins d'année, entourés de tous ceux qui vous sont chers.

Prenez bien soin de vous et des vôtres.

Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale Nationale

SAFPT NATIONAL
1041, avenue de
Draguignan
ZI Toulon Est
83130 LA GARDE

La Garde, le 20 décembre 2021,

Madame Amélie de MONTCHALIN
Ministre de la Transformation et de la Fonction publique
Hôtel de Rothelin-Charolais
101 rue de Grenelle
75007 PARIS

Objet : Lettre ouverte à Madame Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publique.
Lettre en AR n° 1A 191 533 5996 6

Madame la Ministre,

C'est sans surprise que le Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale note le gel du point d'indice pour une année supplémentaire au minimum.

Depuis 2010, seules deux revalorisations de cet indice se sont produites en 2016 et 2017, ne venant même pas combler la perte du pouvoir d'achat de l'époque... que dire aujourd'hui après 5 années de gel et 2,8 % d'inflation sur les douze derniers mois !

Certes, comme vous le dites, la situation est « incertaine » pour permettre une telle augmentation mais depuis tant d'années, le pouvoir d'achat des fonctionnaires ne s'est sûrement pas amélioré... bien au contraire !

Vous dites également ne pas concevoir une telle démarche "sans une consultation des employeurs publics, et notamment des collectivités territoriales". Dans le même esprit, les avez-vous consultés sur l'économie réalisée par le jour de carence et la perte de la possibilité de prise d'échelon au temps minimum pour la FPT ?

Vous considérez également que l'augmentation du point d'indice n'est qu'un levier et que d'autres moyens sont à réfléchir... sans aucun doute, mais l'écrasement des grilles indiciaires qui est aujourd'hui « en marche » n'est pas pour autant une solution efficace et pérenne ! Il est certain qu'une refonte des grilles indiciaires avec des perspectives de carrières bien moins étriquées devrait être au centre des négociations sur les perspectives salariales des fonctionnaires.

Enfin vous déclarez, s'agissant des salaires des agents : « **J'ai résorbé toutes les inégalités que je pouvais** ». Permettez-nous, Madame la Ministre, de douter de cette affirmation en vous renvoyant au courrier du SAFPT daté du 03 novembre dernier et dans lequel est listé de nombreuses mesures qui pourraient être prises afin tantôt d'améliorer le pouvoir d'achat des fonctionnaires dans certaines situations tantôt de le préserver dans d'autres...

Les situations que nous vous avons exposées font également partie, à notre sens, des négociations qui doivent être menées !

Alors OUI, Madame la Ministre, il reste encore un instant dans ce quinquennat pour améliorer le pouvoir d'achat et les perspectives de carrières des fonctionnaires !

En conclusion, le SAFPT voulait juste rappeler les pertes lourdes concernant les acquis des agents territoriaux qui semblaient pourtant « protégés » par l'article 72 de la Constitution (Echelon au temps minimum, Congés d'ancienneté, les 1607 heures, etc....).

Hormis quelques « poches » de résistance sur l'application des 1607 heures, nous déplorons qu'aucun élu de la Fonction Publique Territoriale ne se soit insurgé devant ces pertes... il est vrai qu'elles se faisaient au détriment des agents et non pour leur intérêt ou leur bénéfice... le cas contraire, notamment une hausse du point d'indice, aurait suscité d'innombrables réactions !

Comme à son habitude et pour conclure, le S.A.F.P.T se tient également à votre entière disposition pour tout complément et informations que vous jugerez utiles et vous prie de croire, Madame la Ministre, en l'assurance de sa haute considération.

Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale Nationale



Lettre du 2 novembre consultable sur notre Site www.safpt.org :
Interrogations du SAFPT sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires territoriaux et sur le manque d'équités entre les différents versants de la Fonction Publique.

CORVEABLES à merci, la colère monte chez les ATSEM !!

Dans notre journal de l'autonome N°84 du mois de décembre 2019, le SAFPT dressait à nouveau un bien triste constat sur les conditions de travail des ATSEM et des agents territoriaux faisant fonction d'ATSEM.

En effet, quelques mois auparavant paraissait le décret N°2018-152 portant statut particulier des ATSEM, il clarifiait les missions dont une qui n'est pas des moindres « l'accueil des enfants à besoins éducatifs particuliers ». Cette nouvelle mission ne se substitue-t-elle pas à l'emploi d'un AESH qui a déjà cette spécialité ?? Il prévoyait enfin un déroulement de carrière même si celle-ci est orientée dans la filière technique et la filière animation.

A ce jour force est de constater qu'une grande majorité des collectivités pensent que les ATSEM sont corvéables à merci, on pourrait même croire qu'elles se sont lancées le défi de faire rentrer dans une journée toutes les missions énumérées. Missions détaillées qui à l'origine devaient fixer un périmètre d'intervention.

Applique-t-on aux autres agents de la collectivité, toutes les missions correspondantes à leur cadre d'emplois dans une même journée ??

La réalité du quotidien

Les ATSEM sont une population d'agents qui travaillent en moyenne plus de 40 h pendant les semaines scolaires...Ils effectuent pour la plupart plus de 1607 h à l'année et cela depuis des décennies.

Des journées de plus de 10h, avec très peu ou pas de pauses.

Un ATSEM embauche le matin tôt pour accueillir les enfants en garderie périscolaire, puis à l'heure de la classe assiste l'enseignant (habillage/déshabillage, soigne les bobos, passage aux toilettes, anime les ateliers, range la classe, nettoie le matériel...)

Vient le temps de cantine, l'ATSEM prend son repas en même temps que l'enfant tout en l'accompagnant sur ce temps éducatif (on relèvera le bruit qui peut atteindre un nombre de décibels au-delà du seuil toléré). Il enchaîne sur le temps de sieste (déshabillage, passage aux toilettes, quand il n'y a pas la couche à changer !!!), une fois les enfants endormis l'ATSEM est souvent amené à faire des préparations pour la classe (découpage, collage...) dans le dortoir, avec une petite lampe pour ne pas réveiller les enfants, même si le médecin de prévention ne le recommande pas !!

Les enfants se réveillent, l'ATSEM retourne en classe pour reprendre ses missions d'assistance à l'enseignant...vient le temps de récréation, pour bon nombre d'ATSEM la surveillance de cour est inscrite dans son planning, elle console, soigne les petits accidents.....puis le retour en classe pour animer un dernier atelier et nettoyer le matériel utilisé.

Le temps de classe se termine, l'ATSEM accueille à nouveau les enfants en garderie périscolaire, en attendant les parents des jeux calmes sont proposés, les enfants partis il faut remettre en état de propreté les locaux pour recommencer le lendemain.

Le mercredi lorsqu'il existe un accueil des loisirs dans la collectivité, l'ATSEM intervient pour renforcer l'équipe d'animation !

Pendant le temps des vacances, l'ATSEM opère une remise en état des locaux « dit gros ménage », désinfection, nettoyage à fond, lavage des vitres...les jours restants sont dits de récupération.

Parlons un peu du projet d'accueil individualisé dit PAI :

Le projet d'accueil individualisé vise à garantir un accueil et un accompagnement individualisés en structures collectives des enfants et des adolescents atteints de troubles de la santé évoluant sur une longue période nécessitant des aménagements

Aide à la prise de médicaments (nouvelle circulaire du 10 février 2021)

Les représentants légaux sont responsables de la transmission du matériel et des médicaments afférents aux différentes structures susceptibles d'accueillir leur enfant.

Il existe une subtilité entre « administrer un médicament » et « aider à prendre un médicament » :

- ✓ **L'administration de médicament** est réservée à une catégorie de personnel de santé spécifique (comme le médecin ou l'infirmière) ;
- ✓ **L'aide à la prise de médicament** est considérée comme un acte usuel de la vie courante dès lors que le médecin prescripteur considère que le mode de prise du médicament ne présente pas de difficulté particulière, ni ne nécessite un apprentissage.

Par conséquent, les **ATSEM ou les animateurs peuvent aider à la prise de médicament dans le cadre d'un PAI** (Cette responsabilité incombe aux exécutifs territoriaux → le maire pour les écoles maternelles) **ET POURTANT** l'ordonnance du 19 mai 2021 relative aux services aux familles apporte des précisions sur la question sensible de l'administration des médicaments.

Une réponse claire a été donnée le 9 mars 1999 par la section sociale du Conseil d'État et a été plusieurs fois confirmée par la jurisprudence...l'administration des médicaments est réservée par la loi aux professionnels de santé titulaires d'un diplôme « permettant l'exercice de la profession de médecin, chirurgien-dentiste ou sage-femme » (CSP, art. L4111-2) et d'infirmier (CSP, art. L4311-1). Tout autre professionnel qui administre ou distribue des médicaments peut se voir poursuivi pour exercice illégal de la médecine (CSP, art. L4161-1).

**Il n'existe pas de médicament inoffensif ou moins dangereux qui puisse être administré quand même.*

Est considéré comme médicament « toute substance ou composition présentée comme possédant des propriétés curatives ou préventives à l'égard des maladies humaines ou animales, ainsi que toute substance ou composition pouvant être utilisée chez l'homme ou chez l'animal ou pouvant leur être administrée, en vue d'établir un diagnostic médical ou de restaurer, corriger ou modifier leurs fonctions physiologiques en exerçant une action pharmacologique, immunologique ou métabolique » (CSP, art. L5111-1).

JURISPRUDENCE COUR D'APPEL : Plusieurs réponses ministérielles sont venues confirmer cette analyse avant que le tribunal correctionnel d'Alès (Gard) ne donne raison, le 10 mars 2017, à la directrice d'une micro-crèche, éducatrice de jeunes enfants, qui refusait d'accueillir d'une petite fille épileptique, considérant qu'elle et son équipe n'avaient pas le droit de lui donner son traitement : **un « enfant âgé de moins de 3 ans, non doté de parole, ni du discernement, ne peut être considéré comme un malade qui serait empêché temporairement ou durablement d'accomplir les gestes requis à cet effet, dès lors, le fait de suivre la prescription médicale ne peut être considérée comme une aide à la prise d'un médicament, mais entre dans le champ de l'administration d'un médicament quelle que soit sa facilité de prise »**

La Cour d'appel de Nîmes a débouté les parents le 17 mai 2019.

*Nota : si l'enfant est capable (physiquement, intellectuellement) de prendre seul son traitement, les structures doivent mettre en place des lieux de conservation sécurisée de ces médicaments, que les parents pourront déposer le matin, que l'enfant autonome prendra seul, assisté par le professionnel qui l'encadre, qui pourra lui rappeler l'heure, et lui servir un verre d'eau. (Source la gazette)

De plus si un ATSEM doit appliquer un PAI, comment peut-il évaluer la situation d'un enfant dépendant, dans des conditions de sécurité optimum et pratiquer les consignes données, quand il effectue autant de missions ? Comment rester concentré pour mesurer le temps, compter le nombre de respiration, être attentif aux symptômes, qu'ils disparaissent ou évoluent ??? La fatigue peut engendrée des erreurs d'appréciation !!
Pire après la signature d'un PAI, il est coutumier que l'ATSEM doive retranscrire les informations à ses collègues (ATSEM, responsable périscolaire, cantine,,,) qui relayent à leur tour l'ensemble des informations aux agents susceptibles d'encadrer l'enfant... n'est-ce pas prendre des risques supplémentaires de mauvaises interprétations, d'applications ?? Plusieurs PAI, ne font-ils pas prendre un risque de confondre avec celui d'un autre enfant ?? L'ATSEM sera-t-il responsable ??

RECOMMANDATION : Un professionnel peut sur la base du volontariat et si on lui en donne les moyens **prendre le risque d'administrer un médicament** (il aura peut-être à s'en justifier et à en assumer les conséquences) mais personne **ne peut l'y obliger**, même si l'ordre vient de sa hiérarchie qui est responsable de la qualité de l'accueil et de l'encadrement.

(Le professionnel peut exercer son droit de retrait, au motif qu'administrer un médicament sans être qualifié pour le faire constitue « une défectuosité dans les systèmes de protection » (décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, art. 5-2).]

(Rappelons que l'administration doit protéger son agent lorsqu'il fait l'objet de poursuites pénales pour une faute de service commise dans l'exercice de ses fonctions à condition qu'il n'ait commis aucune faute personnelle).

Le SAFPT mettra à disposition en début d'année sur son site, un courrier type à l'attention de tous les professionnels concernés par l'administration des médicaments.

Conséquences

Ce métier est particulièrement exposé, l'usure professionnelle et la pénibilité sont des sujets majeurs qui prennent de plus en plus d'ampleur.

La surcharge de travail, la polyvalence, les absences non remplacées sont des conditions de travail pénibles non reconnues et qui manquent de reconnaissance.

Le suivi médical est en pointillé, il n'y a pratiquement pas d'informations concernant les conséquences sur la santé de ce métier qui use et le droit à la reconnaissance de la maladie professionnelle.

Les arrêts de travail au-delà de 45 ans sont de plus en plus nombreux, le reclassement est difficile et peut déboucher à la fin sur une inaptitude définitive et une retraite pour invalidité avant l'âge légal.

Par manque de temps, parce que les absences ne sont pas remplacées, les formations sont insuffisantes voire inexistantes (la formation des 1ers secours est indispensable)

L'ATSEM est exposé aux maladies infantiles et perd un % de son régime indemnitaire même si la raison de son absence est liée directement à son travail, encore plus depuis la crise sanitaire.

Les propositions du SAFPT 2022 au ministère de l'action et des comptes publics

- La rédaction d'une charte ATSEM pour préciser les droits et les devoirs des différents partenaires de l'école maternelle (enseignant/Agent/élu), pour formaliser des temps d'échange/formation entre ATSEM / enseignants, le cadre du rôle éducatif intégré dans le temps de travail : la concertation, la préparation, la formation, les réunions.
- La reconnaissance de la pénibilité des missions
- L'amélioration des conditions et équipements de travail, la surveillance médicale annuelle (TMS/RPS), l'information sur la reconnaissance des maladies professionnelles
- Clarifier le flou juridique dans l'administration des médicaments pour les professionnels de la petite enfance

**Si vous vous êtes reconnu dans ce descriptif, si vous avez des propositions ou tout simplement envie d'échanger ... Vous pouvez écrire à : Agents-travaillant-selon-le-rythme-scolaire@safpt.org
Référénte Nationale SAFPT des ATSEM et des agents travaillant sur les rythmes scolaires**

POINT RETRAITE

Quelle est la situation en décembre 2021 ?

Deux certitudes. La première, les agents qui prennent leur retraite actuellement, et jusqu'à la prochaine réforme, le font avec les conditions du régime de retraite par annuités. La deuxième, la réforme des retraites a été suspendue il y a maintenant plus d'un an en mars 2020, après l'adoption en première lecture grâce à l'article 49-3, en raison de la crise sanitaire du coronavirus.

Jusqu'à cet été, le gouvernement a continué à entretenir le flou sur le devenir de la réforme des retraites, refusant d'enterrer complètement ce chantier : la ministre du Travail a indiqué que le projet serait engagé "avant ou après" la réélection d'Emmanuel Macron, au mois de mai 2022. Pendant cette période, l'allongement de la durée du travail a été très souvent évoqué (Sénat, Cour des comptes, Emmanuel Macron, Elisabeth Borne, etc.)

Aujourd'hui, toujours d'après Elisabeth Borne, ministre du travail, la réforme des retraites par points serait finalement abandonnée même si Emmanuel Macron avait annoncé, le mardi 9 novembre, le report de la réforme des retraites pour une mise en œuvre lors de son second mandat (en cas de réélection en mai prochain).

L'idée d'une réforme semble donc bien en stand-by.

Mais après l'élection présidentielle de mai 2022 les principes de la réforme des retraites qui se dessineraient sont les suivants :

- Allonger la durée de travail (vers un report de l'âge légal de la retraite à 64 ans ou plus ?)
- Supprimer les régimes spéciaux
- Un minimum retraite à hauteur de 1000 euros pour les carrières complètes

En conclusion, la question de l'avenir des retraites est reportée après les élections présidentielles. Les propositions des candidats sont très différentes sur l'âge de départ, Elles font d'un retour à 60 ans (Le Pen, Mélenchon), d'un statu quo à 62 ans (Hidalgo, Montebourg, Jadot), d'un allongement à 64 ans (Zemmour), voire 65 ans (Pécresse, Ciotti).

Mais l'âge n'est qu'une des nombreuses questions à se poser et qui sont :

Quel système de retraite voulons-nous : un système unique ? Plus juste ? Plus lisible ? En équilibre financier ?

Un unique régime universel aux règles simplifiées (par points ?) serait peut-être plus juste et plus lisible. La réflexion ne doit pas être soumise au seul enjeu de l'équilibre financier qui, ajouté aux incertitudes sur la valeur d'acquisition et de service du point, a déjà plombé le dernier projet de réforme. Si toutes les questions ne sont pas débattues et acceptées par les travailleurs, ce sera encore une réforme ratée ...

.....**Rendez-vous en mai 2022**

Patrick GRANIER- Référent National SAFPT

Refus de titularisation : il convient d'avertir le stagiaire que sa titularisation peut être refusée si l'appréciation défavorable de l'administration sur sa manière de servir se confirme



Sous réserve d'un licenciement intervenant en cours de stage et motivé par ses insuffisances ou manquements professionnels, tout fonctionnaire stagiaire a le droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné.

La collectivité employeur ne peut, avant l'issue de la période probatoire, prendre d'autre décision que celle de licencier son stagiaire pour insuffisance professionnelle dans les conditions limitativement définies à l'article 9 du décret du 12 mai 1997.

Ces principes ne font cependant pas obstacle à ce que l'autorité administrative mette en garde, le cas échéant, le stagiaire afin qu'il sache, dès avant la fin du stage, que sa titularisation peut être refusée si l'appréciation défavorable de l'administration sur sa manière de servir se confirme à l'issue de cette période, ni à ce qu'elle l'informe, dans un délai raisonnable avant la fin du stage, de son intention de ne pas le titulariser.

CAA de NANTES, 6eme chambre, 15/06/2021, 20NT00237, Inédit au recueil Lebon

Vu la procédure suivante : Procédure contentieuse antérieure : Mme C... D... a demandé au tribunal administratif de Caen d'annuler l'arrêté du 13 avril 2018 par lequel le maire de Bernières-...

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000043672518>

L'Institut d'études et de formation syndicale du SAFPT vous propose ci-après les thèmes des formations 2022 :

- ✓ Elections Professionnelles 2022
- ✓ CST, CAP, instances et Droits syndicaux
- ✓ Fonctionnement Sections, Elus ou Délégués

Si vous êtes intéressé(e) par l'une des formations précitées, merci de nous le faire savoir par mail à l'adresse suivante :

ief@safpt.org

En fonction des demandes, un calendrier sera établi précisant les dates et les lieux de ces formations.



Agrément de l'IEF - SAFPT

Arrêté du 12 octobre 2018 modifiant l'arrêté du 9 février 1998 fixant la liste des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale des agents de la fonction publique territoriale relatif à l'Institut d'études et de formation syndicale du SAFPT, suite à la demande d'agrément validée à la Plénière du CSFPT du 26 septembre 2018

JO du 25 octobre 2018.



INSTITUT D'ETUDES et DE FORMATION SYNDICALE (I.E.F -SAFPT)

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

ief@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 Cedex 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.

DateSignature

