

L'Autonome des Territoriaux

Edition du S.A.F.P.T. N° 87- Décembre 2022 / Janvier 2023



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 : Droit syndical : comment assurer ses conditions matérielles, Pourvoir les équipements nécessaires, Permettre l'organisation de réunions syndicales, Accorder les autorisations d'absence syndicale

Page 4 : Gérer les agents déchargés d'activité ou mis à disposition, Concilier droit syndical et obligations déontologiques

Page 5 : Réglementation du temps de travail dans une collectivité territoriale

Page 6 : Prime grand âge

Page 7 : Congés de maladie des agents dont le temps de travail est annualisé

NON à la retraite à 65 ans !!! Calendrier de la réforme des retraites 2023

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

www.safpt.org.autonome@safpt.org

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



Editorial du Secrétaire Général

Chers(es) Collègues,

Au lendemain des élections du 8 décembre 2022, je tiens en mon nom et au nom des membres du bureau national, à vous remercier pour le travail accompli, aussi bien sur le terrain que pour la préparation de vos listes.

Ce travail a été payant puisque nous sommes la seule organisation syndicale à s'être maintenue par rapport aux résultats de 2018.

Les 3 organisations syndicales dites « leaders » ont perdu entre 15 000 et 30 000 voix, ce qui est énorme.

Les autres en ont perdu moins mais en ont perdu quand même pas mal par rapport à 2018. D'après les statistiques nationales relevées, il y a eu en 2022, 1 864 893 inscrits soit 18 618 de plus qu'en 2018.

Les exprimés en 2022 sont de 806 125, soit 91 589 en moins par rapport à 2018. Vous pourrez constater qu'entre les inscrits et les exprimés, plus d'un million d'agents n'a pas voté.

Ce rejet de ce droit qui est pourtant fondamental est aussi un rejet du syndicalisme actuel qui n'est plus ce qu'il était. Les agents attendent autre chose d'un Syndicat. Ce qu'ils veulent, ce sont des représentants qui les écoutent, les conseillent, les défendent, en un mot des représentants qui sont comme eux, des agents de la fonction publique territoriale et de rien d'autre, des agents qui travaillent pour eux et non pour leur égo personnel.

C'est la raison pour laquelle le SAFPT a fait aussi bien qu'en 2018 et ce malgré ce manque de votants considérable.

Alors oui, nous sommes contents de ce résultat et nous ne pouvons que vous remercier et vous féliciter, car c'est votre dévouement au SAFPT et votre implication qui ont permis cela.

Ce résultat ne nous fait toutefois pas oublier les dossiers sur la réforme des retraites, le pouvoir d'achat, les secteurs petite enfance, animation et ATSEM, entre autres. Nous restons vigilants et travaillons activement sur tous ces sujets.

Si vous avez des propositions à nous faire, n'hésitez pas à nous en en faire part. Le SAFPT est un tout et c'est tous ensemble que nous devons faire valoir nos idées, c'est tous ensemble que nous devons continuer notre belle aventure et essayer de rallier à nous des agents d'autres collectivités afin de créer de nouvelles sections.

Malgré un environnement anxiogène, je terminerai quand même en vous souhaitant, au nom des membres du bureau national un très beau Noël et une heureuse fin d'année en espérant que 2023 nous permettra de nous retrouver pour notre Assemblée Générale Annuelle.

Prenez soin de ceux que vous aimez et prenez soin de vous.

A très bientôt,
Bien cordialement,

Yolande RESTOUIN
Secrétaire Générale Nationale

Droit syndical : comment assurer ses conditions matérielles

Garantie à plusieurs titres, la liberté syndicale doit être assurée par l'employeur public. Cette liberté syndicale peut toutefois parfois être restreinte en raison des nécessités de service. Rappel des conditions matérielles à mettre en place pour assurer le droit syndical des agents.

Pourvoir les équipements nécessaires

Chaque collectivité ou établissement public territorial dont les effectifs sont égaux ou supérieurs à 50 agents est tenu de mettre un local à usage de bureau, comportant les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale, à la disposition des organisations syndicales représentatives ayant une section syndicale en leur sein. Les collectivités et établissements dont les effectifs sont supérieurs à 500 agents doivent mettre à disposition desdites organisations des locaux distincts. Ce qui n'est pas le cas de ceux dont les effectifs sont compris entre 50 et 500 agents, qui, s'ils n'en ont pas la possibilité, peuvent se contenter de mettre à disposition un local commun.

En cas d'impossibilité de mettre à disposition un local, une subvention représentative des frais de location et d'équipement des locaux doit être versée aux organisations syndicales concernées.

L'utilisation par les organisations syndicales des technologies d'information et de communication de la collectivité doit être déterminée par l'autorité territoriale, après avis du comité technique (CT). Dans ce cadre, le juge administratif considère que ne porte pas atteinte à la liberté syndicale le fait de ne pas autoriser l'utilisation de l'intranet ou de la messagerie électronique de la collectivité ⁽¹⁾.

En revanche, il appartient aux collectivités de mettre en place, dans leurs locaux, des panneaux d'affichage à destination tant des organisations syndicales déclarées en leur sein que de celles représentées au Conseil supérieur de la FPT (CSEPT). Ces panneaux, suffisamment nombreux et de dimension convenable, doivent être réservés à l'information syndicale, et permettre la conservation des documents qui y sont affichés. Ils doivent être facilement accessibles au personnel, après concertation entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales, lesquelles ont l'obligation d'informer ladite autorité de chacun des affichages réalisés.

Permettre l'organisation de réunions syndicales

L'exercice du droit syndical passe nécessairement par la possibilité d'organiser des réunions à destination des agents. Les organisations syndicales représentatives peuvent ainsi tenir des réunions mensuelles d'information d'une heure pendant les heures de service. Des autorisations spéciales d'absence (ASA) peuvent alors être accordées à tout agent qui souhaite y participer, sur le fondement de [l'article 6 du décret du 3 avril 1985](#), dans la limite de douze heures par année civile, délai de route non compris. Ces ASA doivent faire l'objet d'une demande adressée à l'autorité territoriale au moins trois jours avant la date de réunion et peuvent être refusées à raison des nécessités de service.

Toute organisation syndicale, même non représentative, peut, par ailleurs, organiser des réunions statutaires ou d'information dans l'enceinte des bâtiments administratifs d'une collectivité ou dans un local mis à sa disposition à cet effet, en dehors ou durant les heures de service. Dans ce cas toutefois, seuls les agents n'étant pas en service ou bénéficiant d'une autorisation d'absence en vertu de [l'article 16 du décret du 3 avril 1985](#) peuvent y assister.

Enfin, les réunions syndicales, quelle que soit leur nature, ne peuvent ni porter atteinte au bon fonctionnement du service ni entraîner une réduction de la durée d'ouverture des services aux usagers et sont tenues de faire l'objet d'une demande préalable formée auprès de l'administration au moins une semaine avant la date de réunion.

Accorder les autorisations d'absence syndicale

Les autorisations d'absence pouvant être accordées aux représentants syndicaux obéissent à trois régimes. Celui de [l'article 16 du décret du 3 avril 1985](#), qui concerne les autorisations d'absence hors contingent : dix ou vingt jours par an, selon la représentation ou non du syndicat au Conseil commun de la fonction publique, pour participer aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats d'un certain niveau. Celui de [l'article 17 dudit décret](#), qui concerne les autorisations d'absence pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires des organismes directeurs d'organisations syndicales d'un niveau autre que celui de l'article 16. Celles-ci sont décomptées du temps de crédit syndical.

Enfin, celui de [l'article 18 dudit décret](#), lequel concerne les autorisations d'absence accordées pour l'exercice de fonctions syndicales au sein d'un organisme consultatif.

Si ce dernier régime ne pose pas de difficulté particulière, la distinction entre les deux premiers était jusqu'alors mal aisée et rendait délicate la détermination des réunions entrant dans le champ d'application de l'un ou de l'autre. Dans une décision rendue en référé, le Conseil d'Etat a apporté des précisions utiles, considérant que les autorisations octroyées en application de [l'article 16](#) concernaient la participation aux seuls congrès et réunions des organismes directeurs d'unions, de fédérations ou de confédérations de syndicats de niveau départemental, interdépartemental, régional, national ou international alors que celles résultant de l'article 17 visaient la participation aux congrès et réunions des structures locales ou des sections syndicales ⁽²⁾.

En outre, qu'il s'agisse d'une autorisation d'absence sur le fondement de **[l'article 16 ou de l'article 17](#)**, l'agent qui en fait la demande doit être en mesure de justifier d'une convocation régulière ainsi que du mandat dont il dispose, qu'il soit membre élu de l'organisme directeur en question ou qu'il ait été nommément désigné par son organisation, conformément aux statuts, pour participer à la réunion ou au congrès concerné. L'autorité territoriale pourra donc rejeter toute demande d'autorisation d'absence qui précise insuffisamment la nature de la réunion en cause ⁽³⁾ et/ou ne comporte pas tous les justificatifs nécessaires.

Gérer les agents déchargés d'activité ou mis à disposition

Les représentants syndicaux, qu'ils soient titulaires ou contractuels, peuvent bénéficier, selon la représentativité du syndicat auquel ils appartiennent, de décharges d'activité de service pour exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale au profit de leur organisation syndicale. Ils peuvent, sinon, être mis à disposition de ces dernières. Ils demeurent alors dans leur cadre d'emplois d'origine, sont réputés y occuper un emploi et perçoivent la rémunération afférente mais effectuent leur service auprès de leur organisation syndicale. Les agents qui bénéficient de telles mesures sont réputés conserver leur position statutaire. Et jouissent, pour ceux qui consacrent une quotité de temps de travail se situant entre 70 et 100 % d'un service à temps plein à leur activité syndicale, de garanties spécifiques en matière d'avancement et de rémunération, fixées par **[l'article 23 bis de la loi du 13 juillet 1983](#)** et par le **[décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017](#)**.

Récemment, le Conseil d'Etat a précisé que si ces garanties étaient réservées aux agents bénéficiant d'une décharge d'activité syndicale ou mis à disposition auprès d'une organisation syndicale et exerçant leur activité syndicale pour une quotité allant de 70 à 100 % d'un temps plein, aucune disposition n'imposait que cette quotité soit atteinte exclusivement par l'un ou l'autre de ces moyens, cette dernière pouvant l'être par le biais « notamment [d]es crédits d'heures et autorisations spéciales d'absence » ⁽⁴⁾. Pour déterminer la quotité de temps consacrée à son activité syndicale par un agent en décharge d'activité ou mis à disposition d'une organisation syndicale - et les garanties dont il bénéficie en conséquence -, l'autorité territoriale devra également comptabiliser le temps qui lui est accordé au titre d'ASA.

Concilier droit syndical et obligations déontologiques

La jurisprudence considère de manière constante que les agents qui exercent des fonctions syndicales disposent d'une plus grande liberté d'expression dans l'exercice de leur mandat. Ainsi ces derniers voient, au nom de la liberté syndicale, leur devoir de réserve apprécié moins strictement.

Toutefois, cette appréciation plus souple du devoir de réserve ne concerne que les représentants syndicaux, et non les agents syndiqués, et s'applique seulement aux actes et propos tenus pour la défense des intérêts professionnels des agents. Ainsi le juge administratif a-t-il considéré que ne pouvait se retrancher derrière la liberté syndicale l'agent qui avait porté des accusations graves et non fondées à l'encontre d'un autre agent de la collectivité, lesdites accusations n'étant pas nécessaires à la défense des intérêts professionnels défendus par le syndicat auquel il appartenait ⁽⁵⁾.

En outre, la liberté syndicale n'affranchit pas totalement les titulaires d'un mandat syndical de leur devoir de réserve, cette liberté devant nécessairement être conciliée avec leurs obligations déontologiques et les contraintes liées à la sécurité et au bon fonctionnement du service. Commet ainsi un manquement à son devoir de réserve le représentant syndical qui distribue des tracts aux agents d'un service et les harangue pour les inciter à participer à une grève, même s'il se livre à ces agissements en dehors de ses heures de service ⁽⁶⁾.

Plus encore, le Conseil d'Etat a récemment considéré que pouvait faire l'objet d'une sanction disciplinaire l'agent qui avait, dans le cadre de son activité syndicale, perturbé le fonctionnement d'un établissement au sein duquel il n'était pas affecté ⁽⁷⁾. Ainsi, si des tolérances existent à l'égard des agissements des représentants syndicaux, elles ne sauraient toutefois leur garantir une totale impunité.

Références :

- ✓ **[Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#)** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- ✓ **[Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#)** portant droits et obligations des fonctionnaires.
- ✓ **[Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017](#)**,
relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale.
- ✓ **[Décret n° 85-397 du 3 avril 1985](#)** relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Notes

- ✓ **[Note 01CAA de Bordeaux, 17 octobre 2017, req. n° 15BX01438](#)** [Retour au texte](#)
- ✓ **[Note 02CE, 4 septembre 2020, req. n° 443570](#)** ; pour une application récente : **[CAA de Bordeaux, 21 octobre 2021, req. n° 19BX02792](#)** [Retour au texte](#)
- ✓ **[Note 03CE, 18 août 2011, req. n° 351883](#)** [Retour au texte](#)
- ✓ **[Note 04CE, 10 novembre 2021, req. n° 452072](#)** [Retour au texte](#)
- ✓ **[Note 05CAA de Versailles, 10 novembre 2021, req. n° 19VE02414](#)** [Retour au texte](#)
- ✓ **[Note 06CE, 12 octobre 1956, req. n° 14163](#)** [Retour au texte](#)
- ✓ **[Note 07CE, 30 décembre 2021, req. n° 445128](#)** [Retour au texte](#) *Source La Gazette des Communes*

Réglementation du temps de travail dans une collectivité territoriale

L'organisation du travail des agents publics territoriaux doit respecter les garanties minimales de travail fixées par l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État, article rendu applicable aux agents des collectivités territoriales par l'article 1er du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

Cette disposition prévoit :

- D'une part, que la durée quotidienne de travail ne peut excéder dix heures et,
- D'autre part, l'amplitude maximale journalière de travail est fixée à douze heures.

De plus, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. Ce temps de pause, pris en fonction des nécessités de service, peut, le cas échéant, coïncider avec la pause déjeuner (Cour administrative d'appel de Nancy, 1er octobre 2019, n° 17NC02500).

S'agissant du temps de pause nécessaire à la restauration, ses modalités de mise en œuvre dans la fonction publique territoriale sont définies par l'assemblée délibérante de la collectivité, après avis du comité technique. Le temps nécessaire à la restauration, qui ne peut être inférieur à vingt minutes, n'est par principe pas comptabilisé comme du temps de travail effectif au cours duquel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Cependant, **les collectivités territoriales ont la possibilité, conformément aux dispositions prévues à l'article 3 du décret du 25 août 2000, de déroger**, lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, à ces garanties minimales de travail, par décision expresse du chef de service et après avoir informé les représentants du personnel au comité technique.

De plus, en application de l'article 4 du décret du 12 juillet 2001 précité, il appartient à l'organe délibérant de la collectivité de **déterminer, après avis du comité technique, les circonstances justifiant que les agents restent à la disposition de leur employeur** et se conforment à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles pendant leur période de pause.

Cette période doit alors être comptabilisée comme du temps de travail effectif.

Réglementation du temps de travail dans une collectivité territoriale



Sa question écrite du 30 juin 2022 n'ayant pas obtenu de réponse, M. Jean Louis Masson demande à nouveau à M. le ministre de l'Intérieur et des outre-mer si à l'occasion d'une réunion de l'a...

<http://www.senat.fr/questions/base/2022/qSEO220701290.html>

Réglementation du temps de travail dans une collectivité territoriale - 16^e législature

Question écrite n° 01290 de M. Jean Louis Masson (Moselle - NI) - publiée dans le JO Sénat du 14/07/2022 - page 3623

Sa question écrite du 30 juin 2022 n'ayant pas obtenu de réponse, M. Jean Louis Masson demande à nouveau à M. le ministre de l'Intérieur et des outre-mer si à l'occasion d'une réunion de l'assemblée d'une collectivité, le président de cette collectivité territoriale peut obliger le personnel à travailler plus de douze heures au cours d'une même journée sous prétexte qu'il ne souhaite pas que la séance soit prolongée sur deux jours. Il lui demande également dans quelles conditions le président de la collectivité est tenu de faire une pause pour permettre au personnel de se restaurer entre midi et le soir.

Il lui demande enfin si les débats peuvent se prolonger pendant plus de six heures sans interruption permettant au personnel de bénéficier d'une pause.

Transmise au Ministère auprès du ministre de l'Intérieur et des outre-mer et du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, chargé des collectivités territoriales

Réponse du Ministère auprès du ministre de l'Intérieur et des outre-mer et du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, chargé des collectivités territoriales publiée dans le JO Sénat du 24/11/2022 - page 5874

* Cette disposition prévoit d'une part, que la durée quotidienne de travail ne peut excéder dix heures et, d'autre part, l'amplitude maximale journalière de travail est fixée à douze heures. De plus, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Ce temps de pause, pris en fonction des nécessités de service, peut, le cas échéant, coïncider avec la pause déjeuner (Cour administrative d'appel de Nancy, 1er octobre 2019, n° 17NC02500).

S'agissant du temps de pause nécessaire à la restauration, ses modalités de mise en œuvre dans la fonction publique territoriale sont définies par l'assemblée délibérante de la collectivité, après avis du comité technique. Le temps nécessaire à la restauration, qui ne peut être inférieur à vingt minutes, n'est par principe pas comptabilisé comme du temps de travail effectif au cours duquel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Cependant, les collectivités territoriales ont la possibilité, conformément aux dispositions prévues à l'article 3 du décret du 25 août 2000, de déroger, lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, à ces garanties minimales de travail, par décision expresse du chef de service et après avoir informé les représentants du personnel au comité technique. De plus, en application de l'article 4 du décret du 12 juillet 2001 précité, il appartient à l'organe délibérant de la collectivité de déterminer, après avis du comité technique, les circonstances justifiant que les agents restent à la disposition de leur employeur et se conforment à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles pendant leur période de pause. Cette période doit alors être comptabilisée comme du temps de travail effectif.

Prime grand âge : difficultés de certains personnels de la fonction publique territoriale à percevoir la prime grand âge

Pris en application de l'article L. 714-10 du code général de la fonction publique (anciennement l'article 68 de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire), le décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020 a institué une prime « Grand âge » pour certains personnels de la fonction publique territoriale dans le cadre de la mise en œuvre du plan Hôpital.

Dans la fonction publique territoriale, la prime « Grand âge » est instituée par une délibération de l'organe délibérant des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics.

La prime « Grand âge » peut être versée, en application de l'article 2 du décret du 29 septembre 2020, aux fonctionnaires relevant du cadre d'emplois, classé en catégorie C, des auxiliaires de soins territoriaux exerçant des fonctions d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique régis par le décret n° 92-866 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux et aux agents contractuels exerçant des fonctions similaires dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou tout autre service et structure spécialisés dans la prise en charge des personnes âgées afin de reconnaître leur engagement et leurs compétences.

Par ailleurs, les accords du Ségur de la santé, signés le 13 juillet 2020 par le Gouvernement et une majorité d'organisations syndicales, ont **prévu une revalorisation significative des carrières et des rémunérations des professionnels paramédicaux**, s'agissant notamment de leurs grilles indiciaires, afin de reconnaître leurs compétences et de renforcer l'attractivité de leurs métiers.

Conformément à l'engagement du Gouvernement, un nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux a été créé par le décret n° 2021-1881 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux à compter du 1er janvier 2022 afin de reclasser en catégorie B les seuls fonctionnaires exerçant les fonctions d'aide-soignant qui relevaient jusqu'à cette date du cadre d'emplois classé en catégorie C des auxiliaires de soins territoriaux régis par le décret du 28 août 1992 précité.

Si la rédaction de l'article 2 du décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020 portant création d'une prime « Grand âge » pour certains personnels de la fonction publique territoriale n'a pas été modifiée, à ce jour, afin de tenir compte des modifications statutaires apportées lors de la création du cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux, **les fonctions d'aide-soignant que cet article mentionne correspondent strictement à celles reprises par le nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux.**

La rédaction actuelle de l'article 2 du décret du 29 septembre 2020, qui vise expressément les fonctions d'aide-soignant, ne saurait en aucun cas justifier, à elle seule, que les aides-soignants territoriaux bénéficiaires de la prime « Grand âge » en perdent le bénéfice au motif qu'ils ont été intégrés dans un nouveau cadre d'emplois.

Le Gouvernement s'engage néanmoins à actualiser la rédaction de l'article 2 du décret du 29 septembre 2020 afin de tenir compte de la modification statutaire intervenue en application des accords du Ségur de la santé pour les aides-soignants territoriaux.

Difficultés de certains personnels de la fonction publique territoriale à toucher la prime grand âge

Mme Sabine Van Heghe attire l'attention de Mme la ministre déléguée auprès du ministre de l'intérieur et des outre-mer et du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territ...

<http://www.senat.fr/questions/base/2022/qSEQ220902710.htm>

Congés de maladie des agents dont le temps de travail est annualisé: quel impact sur le décompte du temps de travail effectif ? (Fiche pratique)

Il y a **deux façons** de décompter le temps de travail effectif correspondant aux jours de congés maladie d'un agent annualisé :

Un décompte « **auréel** » : il est alors retenu le **nombre d'heures** qui étaient **prévues au planning** ;

Un décompte « **auforfait** » : indépendamment du planning, il est décompté la journée pour un volume forfaitaire, calculé **sur la base du temps de travail** du poste.

TEMPS DE TRAVAIL ANNUALISÉ

Impact des arrêts maladie sur le décompte du temps de travail effectif – ANALYSE SYNTHÉTIQUE

Mise à jour : 28/09/2022

Téléchargez le simulateur d'annualisation du temps de travail au format Excel et la Fiche pratique sur notre Site : www.safpt.org

Calendrier de la réforme des retraites 2023

LA REFORME DES RETRAITES



NON à la retraite à 65 ans !!!



La génération 1961 sera la première concernée par le recul de l'âge légal

C'est tous ensemble qu'il faut revendiquer avec une retraite à taux plein à 65 ans !! Combien d'agents bénéficieront d'une Retraite avec majoration et la pénibilité Il nous semble plus probable que l'on se dirige vers des retraites **avec une minoration**. La pauvreté menace entre 10 et 14 % de nos retraités

L'Institut d'études et de formation syndicale du SAFPT vous propose ci-après les thèmes des formations 2023 :

- ✓ **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

