

Accident de trajet: il faut que le trajet du domicile vers le lieu de travail ait commencé pour qu'il soit reconnu

L'arrêt du Conseil d'État n° 430112 du 12 février 2021 indique que dans la Fonction Publique, pour que soit reconnue l'existence d'un accident de trajet, il faut que le trajet du domicile vers le lieu de travail ait commencé. Un accident survenu lors de la fermeture du garage d'un agent n'est donc pas un accident de service. Par contre, si le garage n'est pas individuel mais dans la partie commune de l'immeuble, la situation est différente : le Conseil d'Etat a jugé que dans les parties communes, l'agent est déjà sur le trajet, ayant quitté son domicile.



Conseil d'État

<https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2021-02-12/430112>



SAFPT NATIONAL
LE SYNDICAT QUI MONTE ...



**Rejoignez-nous sur Facebook
et Partager :**
Syndicat Safpt-national



POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE : WWW.SAFPT.ORG

BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),
Nom Prénom
Adresse.....
Grade.....
Collectivité.....

Demande mon adhésion au
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE (S.A.F.P.T)
SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est
Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9

à compter du

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature

Votre contact local

Avril 2021
T.CAMILIERI

Un agent territorial n'a pas à fournir son numéro de téléphone privé à son employeur



Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à un agent territorial de fournir à son employeur son numéro de téléphone privé.

La transmission des données personnelles étant protégée par la loi, une telle communication ne peut ainsi être effectuée qu'à titre volontaire.

En dehors du temps de travail effectif qui s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, les agents territoriaux ne sont pas contraints d'être joignables en cas d'urgence.

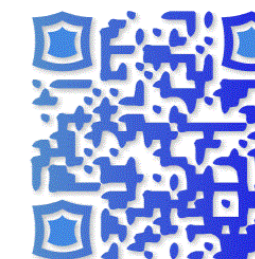
Toutefois, l'organe délibérant peut déterminer, en vertu de l'article 5 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, après avis du comité technique compétent, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés. À ce titre, une délibération peut prévoir qu'un téléphone professionnel soit ou non mis à la disposition de l'agent en astreinte.

Le juge administratif considère que doivent être regardées comme étant des périodes d'astreinte les périodes durant lesquelles un fonctionnaire, bien qu'il ne se soit pas déplacé pour effectuer des interventions, a été pourvu d'un téléphone portable professionnel afin d'être joignable à tout moment (Cour administrative d'appel de Versailles, 7 novembre 2013, n° 12VE00164). En outre, conformément à l'article 9 du même décret, l'organe délibérant peut définir, après avis du comité technique, d'autres situations imposant des obligations de travail sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte, tel est notamment le cas des permanences. Si l'exercice de ces missions implique que l'employeur territorial soit en capacité de contacter l'agent en astreinte voire en permanence, ces modalités devront être définies d'un commun accord entre eux. Par ailleurs, ces obligations de travail feront l'objet d'une rémunération ou d'une compensation, dans les conditions prévues par le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005.

Communication d'un numéro de téléphone privé

<http://www.senat.fr/questions/base/2019/qSEQ190711295.html>

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



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

SITE INTERNET : WWW.SAFPT.ORG

Objet : Observations et constat du S.A.F.P.T suite à la Loi ASAP

Monsieur le Secrétaire d'Etat,

Par la présente, le Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale (SAFPT) regroupant de nombreuses sections dans toute la France, vous fait parvenir cet écrit pour vous exprimer le ressenti de nombreux agents public qui l'ont sollicité et mandaté.

Il est à préciser, avant toute chose, que le SAFPT est un syndicat de terrain qui recueille les problématiques auxquelles sont confrontés quotidiennement les personnels. Ceux-ci doivent souvent mettre en place des prérogatives issues de textes bien éloignés de la réalité, des obligations et des risques qui s'y attachent ...

Aujourd'hui, le SAFPT tient à alerter sur le personnel municipal intervenant au sein des écoles... en indiquant, au préalable, que ces personnels exercent leurs métiers avec passion et amour pour les enfants.....mais l'inquiétude et la colère gronde au sein des collectivités et plus particulièrement dans les petites qui n'ont pas les mêmes moyens.

Ce ressenti est issu de la nouvelle Loi ASAP (réforme des modes d'accueil pour les enfants, les parents et les professionnels) et le questionnement qu'elle déclenche...

En effet, les agents vont se retrouver confrontés à de gros problèmes de sécurité sur leurs lieux de travail, à savoir :

-Accueillir seul, à l'ouverture et la fermeture jusqu'à 3 enfants, (en horaires atypiques).

Que se passera-t-il si l'agent fait un malaise ? Les enfants seront-ils livrés à eux même ? En cas d'accident, qui s'occupera de la surveillance des deux autres enfants pendant que le seul agent prodiguera les 1^{ers} gestes ?

-Le taux d'encadrement unique est fixé à un professionnel pour six enfants, cependant la Loi parle d'augmentation immédiate des places supplémentaires, en crèches pour le confort des parents.

Pourtant, la problématique du quotidien est que chaque enfant a des besoins différents en fonction de son âge. Ainsi inéluctablement, cela va réduire le nombre de personnels s'occupant des plus petits et remettre en cause le confort des enfants.

Pensez-vous que cela concorde avec l'intégration de la charte nationale de qualité d'accueil du jeune enfant, établie en 2017?

-Par ailleurs, quel sera le devenir du métier d'éducateur de jeunes enfants, puisqu'à terme, les agents de ce cadre d'emplois se retrouveront, pour la quasi-totalité, à la direction d'une structure. Dans cette optique, il est à se demander s'ils pourront continuer à exercer complètement les missions qui leurs sont aujourd'hui dévolues...

Dans ces conditions, pensez-vous qu'ils pourront encore permettre aux enfants de s'épanouir et de s'initier à la vie en société par le jeu ? Pensez-vous qu'ils pourront encore exprimer leur créativité avec les enfants, qu'ils pourront favoriser l'épanouissement, permettre le développement du langage, apprendre les habitudes d'hygiène et de sécurité ainsi que les règles de la vie sociale ? Si ce n'est eux.... qui le fera?... des personnels non qualifiés ?...

Cette perspective ne peut se faire qu'avec l'accompagnement d'un personnel médical !

De plus, pour l'heure, le constat est fait que la présence de médecin de crèche ou d'infirmière dans l'équipe professionnelle est très souvent fictive selon la dimension de la Collectivité ou de la structure...

Il semble irresponsable de demander à des personnels non qualifiés d'administrer des médicaments aux enfants avec **UNE SIMPLE AUTORISATION DES PARENTS**, en imaginant les suites qui pourront en découler en cas d'accident ou de surdose ! Qui endossera la responsabilité si ce n'est l'agent seul ?

Le SAFPT espère avoir attiré, Monsieur le Secrétaire d'Etat, toute votre attention sur ce sujet et le quotidien qui se prépare en vous interrogeant si vous laisseriez votre enfant malade à un horaire atypique, être soigné par un personnel non qualifié... Partiriez-vous au travail rassuré, le cœur léger, sans aucune appréhension ?

Pour conclure et sans modification de cette Loi, le SAFPT appellera tous ses élus en CHSCT, à mettre à l'ordre du jour ces points de sécurité, afin de tenter d'alerter les élus locaux sur les drames qui peuvent découler d'une telle mise en place.

Dans l'attente des suites éventuelles que vous entendrez donner, les représentants du S.A.F.P.T vous prient de recevoir leurs salutations distinguées.

Pour le S.A.F.P.T, Thierry CAMILIERI
Secrétaire Général National Adjoint

CAP : liste des compétences maintenues et supprimées à compter du 1er janvier 2021



Le tableau ci-dessous fixe la liste des compétences des CAP ainsi que celle des compétences supprimées compte tenu de l'entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2021, de la réécriture de l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984 par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 ; des compléments apportés à l'article 37-1 du décret du 17 avril 1989 créé par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 ; du toilettage onéré par le décret n° 2020-1533 du 8 décembre 2020.

Depuis le 1 ^{er} janvier 2020	A compter du 1 ^{er} janvier 2021
<p>Compétences supprimées :</p> <ul style="list-style-type: none">• changement d'affectation avec changement de résidence ou de situation administrative• détachement, renouvellement de détachement, réintégration après détachement• reclassement pour inaptitude physique *• reclassement d'un agent de police municipale en cas de retrait ou de suspension de l'agrément• intégration• intégration directe• mise en disponibilité• mise à disposition• transfert de personnels dans le cadre de la coopération intercommunale	<p>Compétences supprimées :</p> <ul style="list-style-type: none">• avancement de grade• promotion interne• examen des comptes rendus de l'entretien professionnel (CREP)• changement d'affectation en cas d'inaptitude physique• fin de disponibilité (réintégration, maintien en disponibilité)• cumul d'activités et exercice d'une activité privée en cas de cessation des fonctions• décisions individuelles consécutives à la suppression d'emploi• prorogation de stage• mise en commun des agents de police municipale• refus de la décharge de service demandée par l'organisation syndicale pour incompatibilité avec la bonne marche de l'administration et proposition d'un autre agent• titularisation à l'issue du contrat PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat)• dispense de l'obligation de servir après un congé de formation• intégration de certains agents titulaires d'un emploi spécifique de catégorie A <p>Liste des compétences résultant de l'article 30 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et de l'article 37-1 modifié du décret n° 89-229 du 17 avril 1989 :</p> <ul style="list-style-type: none">• discipline (sanctions des 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupe)• refus de titularisation• licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou faute• double refus successifs d'une formation (perfectionnement, préparation concours, personnelle, ...)• refus du congé de formation syndicale et du congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail• licenciement pour insuffisance professionnelle des fonctionnaires titulaires• licenciement après 3 refus de postes proposés en vue de la réintégration d'un fonctionnaire en disponibilité• licenciement après un congé de maladie en cas de refus du poste assigné sans motif valable lié à l'état de santé• réintégration après privation des droits civiques, interdiction d'exercer un emploi public ou recouvrement de la nationalité française• renouvellement et non-renouvellement du contrat des travailleurs handicapés recrutés sur le fondement de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984• mesures prises à l'égard du fonctionnaire suspendu (affectation provisoire, détachement d'office) en cas de poursuites pénales (information) <p>Saisine à la demande du fonctionnaire :</p> <ul style="list-style-type: none">• décisions relatives à la disponibilité <p>Saisine à la demande du fonctionnaire :</p> <ul style="list-style-type: none">• temps partiel : refus ou litiges relatifs à l'exercice du temps partiel• révision du CREP• refus d'utilisation du compte épargne-temps (CET)• refus du télétravail (demande initiale ou renouvellement)• refus de mobilisation du compte personnel de formation (CPF)• refus de démission