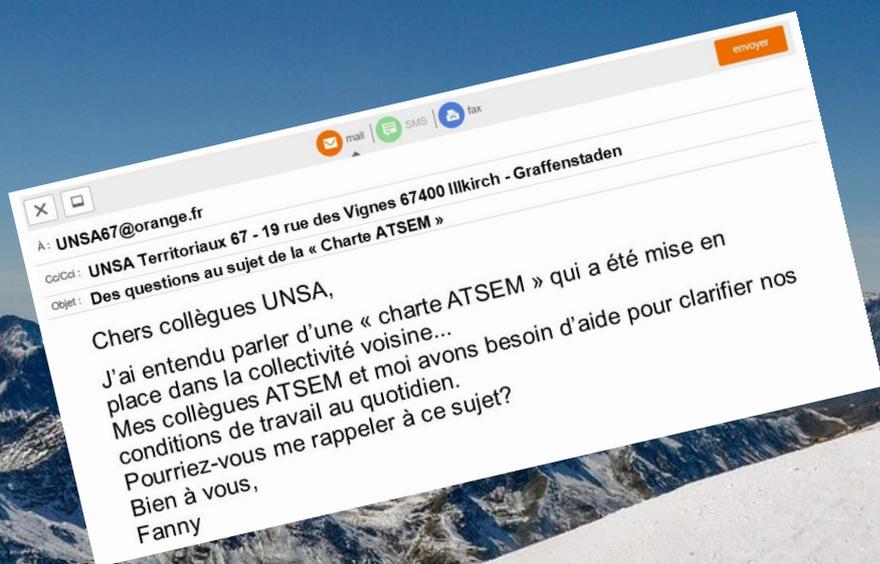




LE canard



DANS CE NUMÉRO :

CHARTRE DES ATSEM :

Pourquoi c'est un bon outil de travail

DATES DES CONCOURS

2024 à 2027

PÉRIODE PRÉPARATOIRE AU RECLASSEMENT

Explications

MOBILISATION LE 19 MARS

Refus d'une « année blanche »

VOS QUESTIONS - NOS RÉPONSES :

- Congés liés à l'arrivée d'un enfant
- Renouvellement de CDD : les délais

Edito

par Sylvie WESSLER

“Qui veut réussir trouve un moyen.
 Qui ne veut rien faire trouve une excuse.”
 Proverbe arabe

Chers lecteurs,

Dans ce contexte d'inflation encore soutenue, on attend toujours du nouveau au sujet des mesures générales d'augmentation des rémunérations dans la fonction publique. **Il est urgent d'ouvrir sans délai des négociations pour améliorer les carrières et prendre des mesures générales pour les traitements des agents, notamment en revalorisant le point d'indice, dans une situation d'effondrement du niveau des rémunérations des agents publics.**

Nous appelons de nos vœux **un pas en avant significatif, et nous ne pouvons nous satisfaire des mesures provisoires** qui de plus risquent de créer des divisions et de nouvelles inégalités... Nous ne sommes pas dans l'attente de « mérite » mais d'une rémunération qui nous permette de vivre dignement et qui soit prise en compte pour le calcul des pensions.

Pour mettre un terme à la spirale de stigmatisation et de dévalorisation de l'ensemble des personnels de la fonction publique et refuser de subir une « année blanche » en matière de traitements, l'UNSA et les organisations syndicales décident d'une journée de mobilisation qui aura lieu :

Mardi 19 mars 2024

Rejoignez-nous et mobilisez vous par tous moyens, y compris la grève.



Visitez notre site internet

Bonne lecture,
 Sylvie WESSLER



Retrouvez toutes les infos sur les lieux des manifestations sur notre site internet

UNE CHARTE ATSEM : POURQUOI C'EST UN BON OUTIL DE TRAVAIL

Depuis la création du grade d'ATSEM (Agent Territorial spécialisé des Écoles Maternelles) en 1992, le rôle et les missions leur incombant n'ont cessé d'évoluer et de s'élargir pour s'adapter aux besoins de l'école et des collectivités.

Les ATSEM sont chargés de missions précises : entretien des locaux et du matériel, rôle éducatif, collaboration à l'action pédagogique (missions accomplies quotidiennement en présence et en collaboration avec les enseignants) mais également et pour de plus en plus d'ATSEM, **responsabilité de l'accompagnement dans les transports scolaires (missions accomplies seules et en dehors de l'enceinte de l'école)**.

Avec le développement des regroupements scolaires en milieu rural, la responsabilité supplémentaire de l'accompagnement dans les transports des enfants de maternelles a été confiée, **voir le plus souvent imposée aux ATSEM**.

Cette nouvelle tâche n'est le plus souvent pas clairement encadrée, ni rémunérée, ni reconnue au regard de la charge mentale qu'elle représente et de ses conséquences sur leurs conditions de travail.

Lorsqu'on lit les faits divers dans la presse (enfants restés seuls dans un bus ou à l'arrêt, accident sur les trajets bus/écoles, agression d'ATSEM par des parents d'élèves dans des villages etc..) force est de constater que cette mission d'accompagnement des plus petits dans les transports scolaires est une source importante de problèmes et de dysfonctionnement, dont les conséquences sont parfois graves sur la santé physique et morale de ces ATSEM et de fait ont un impact sur leur carrière.



À l'UNSA Territoriaux nous pensons que chaque collectivité exerçant la compétence scolaire doit prendre en compte ces évolutions du métier d'ATSEM et leurs problématiques, en mettant en

place (ou à jour) une charte qui précise et clarifie la répartition des rôles et des tâches, dans le respect des missions respectives de chacun.

La Charte des ATSEM constitue aujourd'hui une référence commune pour tous les acteurs : Collectivité employeur, directeur, enseignant et ATSEM. Cette organisation autour de ces quatre acteurs nécessite une bonne coordination, basée sur une clarification préalable des rôles de chacun et leur imbrication, afin d'éviter les sources de tensions auxquelles sont soumises les ATSEM du fait de cette double hiérarchie.

La charte de l'ATSEM a donc pour objectif de cadrer les missions et poser les règles, en participant à l'amélioration du bien-être au travail des équipes éducatives, en apportant des solutions aux problématiques rencontrées au quotidien.



La collaboration quotidienne entre les acteurs : **Directrice/ enseignant ↔ Atsem ↔ Autorité territoriale**, ne doit plus être le fruit des habitudes reproduites d'année en année et acceptées avec le temps ("M'r hen immer so gmacht!" ... "On a toujours fait comme ça").

Il est nécessaire de décliner des principes clairs et précis, adaptables ensuite aux spécificités de chaque école et collectivité. Cette charte vise à compléter et faciliter l'application des textes officiels, en facilitant les missions des ATSEM.

Pour que la mise en œuvre de la charte soit efficace, **il est primordial que l'ensemble des acteurs participent à son élaboration**. Le groupe de travail devra bien sûr idéalement être constitué des ATSEM, directeur(trice) d'école, enseignant(e), représentant(e) de la collectivité et représentant(e) du personnel élu.

Ce document doit être le fruit d'un compromis validé par les 3 acteurs pour qu'il soit efficace, et devra naturellement être soumis au Comité Social Territorial pour validation (CST).

L'UNSA territoriaux réitère sa demande auprès du Centre de Gestion 67 que soit mis en place un groupe de travail pour la réactualisation du règlement de travail des ATSEM fait en 2008.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions ! Retrouvez nos coordonnées en bas de page

Envoyez vos messages, l'UNSA vous répond !

A chaque parution du « Canard », nous vous proposons de découvrir, sur la page de couverture, un message que vous nous avez adressé, et nous vous apportons des réponses !



UNSA TERRITORIAUX

UNION DEPARTEMENTALE DU BAS-RHIN
UNION REGIONALE GRAND EST

19, Rue des Vignes
67400 ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN
Tél. 03 88 24 11 09 Mail : unsa67@orange.fr

Permanences téléphoniques :
Tous les jours ouverts (lundi à vendredi) :
8h30 - 12h00 et 13h30 - 17h00

Téléchargez : **BULLETIN D'ADHÉSION & FORMULAIRE SEPA**



Sachez que : La cotisation syndicale ouvre droit à un **crédit d'impôt égal à 66 %** du montant annuel cotisé

(art 23 de la loi n° 2012-1510).

Equipe de rédaction et de conception graphique :

Sylvie WEISSLER, Lucienne BRASSEUR, Gaby LEGROS,
Philippe KRAUSS, Cécile WATTRON



TOUTES LES DATES DES CONCOURS 2024 À 2027 POUR LA FPT

A vos stylos ! INSCRIVEZ-VOUS AUX CONCOURS !

A noter : **ATTENTION ! Les dates peuvent changer.**

Nous vous proposons de consulter régulièrement les sites internet des CDG organisateurs.

Le calendrier ci-dessous indique des dates de concours valables pour la France entière, et ouvertes aux candidats de tous les départements. Cependant, des changements peuvent être apportés aux dates, comme aux concours organisés.

Consultez le calendrier sur notre site internet. [ICI](#)



- Le portail national des concours et examens professionnels gérés par les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale



LA PÉRIODE PRÉPARATOIRE AU RECLASSEMENT (PPR)

La Période de préparation au reclassement (PPR) est une période de transition professionnelle d'un agent territorial vers le reclassement. Elle a pour objectif de le **préparer à l'occupation d'un nouvel emploi compatible avec son état de santé.**

Durant cette période l'agent peut être accompagné afin de réaliser un bilan de compétences, suivre des actions de formations, des immersions dans les trois versants de la Fonction Publique. Les bénéficiaires :

Vous êtes titulaire affilié à la CNRACL ou à l'IRCANTEC, à temps complet ou à temps non complet et venez d'être **déclaré inapte définitivement à vos fonctions par le Comité Médical Départemental, le Comité Médical Supérieur ou la Commission de Réforme**, mais vous êtes apte à exercer d'autres fonctions, vous pouvez bénéficier de la Période de Préparation au Reclassement (PPR). **C'est un droit.**

Sont exclus : Les agents stagiaires - Les contractuels de droit public et de droit privé.

La durée de la PPR : 1 an maximum pour vous préparer et éventuellement vous qualifier vers un autre emploi compatible avec votre état de santé avec pour objectif un reclassement.

C'est une période d'activité, donc de travail effectif, vous percevrez votre traitement indiciaire à 100% (hors régime indemnitaire et bonification indiciaire), l'indemnité de résidence et le SFT.

Accédez à un schéma explicatif du déroulé de la procédure de PPR durée 12 mois [ICI](#)



- Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus incaptes à l'exercice de leurs fonctions.

JOURNÉE DE MOBILISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE : 19 MARS 2024

L'**UNSA** avec 8 organisations syndicales de la Fonction Publique appellent les **agents publics à se mobiliser le 19 mars 2024** pour obtenir que 2024 ne soit pas une année blanche en matière de rémunération. Pour mettre un terme à la spirale de paupérisation de l'ensemble des personnels de la fonction publique et refuser d'être toujours oubliés, les organisations syndicales appellent les personnels à se mobiliser par tous moyens, y compris la grève.

- Retrouvez toutes les infos concernant les lieux de rassemblement sur notre site internet [ICI](#)
- Lisez le communiqué de presse intersyndical [ICI](#)
- Préavis de grève pour les 3 versants de la Fonction Publique [ICI](#)





● CONGÉS À L'ARRIVÉE D'UN ENFANT

Fatiha B. : *Je vais avoir un enfant, de quels congés je vais pouvoir bénéficier ?*

UNSA : A l'occasion d'une naissance ou d'une adoption, les parents, s'ils sont agents territoriaux, peuvent bénéficier de différents congés. **Ces congés sont valables pour les agents titulaires comme pour les agents contractuels.** Ainsi en cas de grossesse dûment constatée, si l'agente est en activité elle peut bénéficier de certains congés :

- **Le congé maternité avec traitement**, pour une durée égale à celle prévue par les [articles L1225-17 à L1225-21 du code du travail](#). La durée : Elle varie selon le nombre d'enfants composant la famille et selon le nombre d'enfants attendus. En cas de grossesse simple, lorsque la famille est composée de moins de deux enfants, la durée du congé de maternité est de 16 semaines au total (6 semaines avant la naissance et 10 semaines après). Des reports sont possibles.
- **Le congé d'adoption** (comme le congé de maternité) est ouvert aux agents en position d'activité. Le père adoptif comme la mère peuvent demander à en bénéficier.

Lorsque les deux conjoints sont agents territoriaux en activité, le congé peut être réparti entre eux.

Dans ce cas, la durée de ce congé est augmentée et fractionnée selon les modalités prévues par le code du travail (art. L1225-40). La durée : Le congé d'adoption a aussi une durée variable selon le nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge et de l'éventuelle répartition du congé entre les deux parents. Ainsi, la durée de ce congé est en principe de 16 semaines au plus à partir de l'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les 7 jours qui précèdent la date prévue de cette arrivée.



Lorsque le congé d'adoption est réparti entre les deux conjoints, sa durée est portée à 25 jours supplémentaires (16 semaines + 25 jours) ; elle ne peut être fractionnée en plus de deux parties, dont la plus courte est au moins égale à 25 jours. La durée minimale du congé de naissance ou du congé d'arrivée de l'enfant est de 3 jours.

- **Le congé de naissance** ou, en cas d'adoption, un congé d'arrivée de l'enfant, est accordé au père, ou au conjoint, concubin ou partenaire de Pacs de la mère ([code général de la fonction publique, CGFP, art. L631-6](#)), s'il est agent public, sur sa demande.
- **Le congé de paternité** et d'accueil de l'enfant est également ouvert au père de l'enfant, ou conjoint,

concubin ou partenaire de Pacs de la mère, s'il est agent public et pour une durée égale à celle prévue par le code du travail (art. L1225-35). Cette durée a été largement augmentée depuis 2021. Elle est désormais portée à 25 jours calendaires, c'est-à-dire en comptant les jours fériés et chômés (au lieu de 11 jours précédemment), et à 32 jours -calendaires en cas de naissances multiples au lieu de 18 jours précédemment ([code du travail, art. L1225-35](#)).

Le **Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021** stipule que le congé de paternité est fractionnable en deux périodes, prises dans les six mois après la naissance : la première période succède immédiatement au congé de naissance ; la seconde peut être prise, au choix de l'agent, de manière continue ou fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune. **Durant ces congés, l'agent bénéficie de l'intégralité de sa rémunération.**

[Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021](#)



● RENOUELEMENT DE CONTRAT : UN PRÉAVIS A RESPECTER ?

Benoît M. : *Je suis contractuel, quel est le délai de préavis que doit respecter ma collectivité pour m'informer que mon contrat sera (ou non) renouvelé ? Je précise que j'ai été embauché pour une durée de 6 mois, le 1er novembre 2023...*

UNSA : L'article [38 du décret du 15 février 1988](#) fixe, pour les agents non titulaires engagés pour une durée déterminée susceptible d'être reconduite, le **déla****i durant lequel l'administration doit les informer de son intention ou non de renouveler leur engagement à son échéance.**

L'administration doit ainsi notifier son intention :

- Au plus tard 8 jours avant le terme de l'engagement, **pour l'agent recruté pour moins de six mois ;**
- **Au plus tard 1 mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans, donc dans votre cas, votre collectivité devrait vous informer le 1er mars 2024 au plus tard.**
- Au plus tard 2 mois avant le terme de l'engagement **pour celui recruté pour une durée supérieure à deux années ;**
- Au plus tard 3 mois avant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée. Dans ce cas, la notification doit être précédée d'un entretien. **Selon le Conseil d'Etat, le décompte de la durée du préavis doit s'entendre de date à date.**



Lorsqu'il vous est proposé de renouveler le contrat, vous disposez d'un délai de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant, votre acceptation.