

LE MAG RH



Focus du mois :

Le crédit de temps syndical

Journal Mensuel
Février 2023, Numéro 22

Au sommaire :

- **Actualités statutaires**.....2
- **Jurisprudences**3
- **Question écrite**3
- **Focus**.....4
- **FAQ**5
- **Votre CDG & Vous**.....6



Recrutement – Suppression de la visite d'aptitude physique auprès du médecin agréé

Pour mémoire, l'[article 1^{er} de l'ordonnance « Santé-Famille » n°2020-1447 du 25 novembre 2020](#) a remplacé la **condition générale d'aptitude physique** à l'entrée dans la fonction publique par « **des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions relevant de certains corps ou cadre d'emplois en raison des risques spécifiques que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent** ».

Un délai de deux ans suivant la publication de l'ordonnance était accordé au Gouvernement afin d'engager la modification de certains statuts particuliers pour préciser les conditions de santé particulières propres aux fonctions concernées.

Depuis le 26 novembre 2022, la visite d'aptitude physique par un médecin agréé préalablement au recrutement des agents publics n'est plus obligatoire, sauf lorsque l'exercice de certaines fonctions exige des conditions de santé particulières en raison des risques particuliers que comportent ces fonctions ([articles L.321-1 et L.321-3 du Code Général de la Fonction Publique](#)).

Dans la Fonction Publique Territoriale, sont concernés par le maintien de la visite d'aptitude, les sapeurs-pompiers professionnels dont les statuts ([décret n°90-850 du 25 septembre 1990](#)) prévoient des conditions de santé particulières fixées par un [arrêté du 6 mai 2000](#).

À l'exception des sapeurs-pompiers professionnels, aucun statut particulier dans la fonction publique territoriale ne prévoit de conditions de santé particulières.



La visite organisée auprès du service de médecine préventive reste obligatoire lors de chaque recrutement ([article L.812-4 du CGFP](#)). À cette occasion, le médecin du travail peut formuler un avis ou émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent au poste de travail au vu de ses particularités et au regard de l'état de santé de l'agent.

Covid-19 – Suppression de la suspension du jour de carence

Pour rappel, la loi n°2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 a prolongé la suspension du jour de carence pour les arrêts de travail dérogatoires liés à une infection au Covid-19, jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023 ([article 27](#)).

Le décret n°2023-37 du 27 janvier 2023 fixe cette date au 1^{er} février 2023.

Depuis le 1^{er} février 2023, le **jour de carence doit être appliqué** aux agents publics en cas de congé de maladie lié au Covid-19.

S'agissant des agents affiliés au régime général (fonctionnaires dont le temps de travail est inférieur à 28 heures par semaine, agents contractuels de droit public et salariés), depuis le 1^{er} février 2023, les **règles dérogatoires prévues pour le versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale ne s'appliquent plus**.

Enfin, s'agissant des salariés, il est **mis fin aux règles dérogatoires prévues pour l'indemnisation légale complémentaire de l'employeur** prévue à l'[article L. 1226 1 du code du travail](#), depuis le 1^{er} février 2023.

➤ [Décret n°2023-37 du 27 janvier 2023](#)

Covid-19 – Mise à jour de la Foire aux Questions de la DGAFF

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFF) a mis à jour sa Foire aux Questions en date du 31 janvier 2023.

Les autorisations spéciales d'absences pour les personnes vulnérables ne pouvant pas télétravailler ou bénéficier de mesures de protection renforcée contre le Covid-19 **ne pourront plus être accordées à compter du 1^{er} mars 2023**.

Par ailleurs, **l'isolement des personnes testées positives au Covid-19 n'est plus systématique**. De plus, la réalisation d'un test de dépistage au deuxième jour de la notification du statut de contact pour les personnes contact asymptomatiques n'est plus requise.

➤ [FAQ DGAFF du 31 janvier 2023](#)

SFT – Mise à jour du guide 2022 par la DGAFF

La DGAFF a mis à jour son guide relatif aux modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement.

Cette mise à jour tient compte de **l'augmentation du point d'indice** de la fonction publique au 1^{er} juillet 2022.

Par ailleurs, **est également supprimée la condition de résidence en France des enfants** au titre desquels est perçu le SFT. En effet, dans un arrêt en date du 19 décembre 2022, le Conseil d'Etat a précisé que les enfants ne résidant pas en France ouvraient droit au supplément familial de traitement (contrairement aux prestations familiales).

➤ [Guide DGAFF 2022](#)

➤ [Arrêt du Conseil d'Etat, 19 décembre 2022, n°461923](#)

Recrutement – Deux décrets facilitent le recrutement au sein de la police municipale et la filière médico-sociale

Deux décrets du 15 février 2023 apportent diverses modifications relatives aux conditions de recrutement dans les cadres d'emplois de la police municipale et de la filière médico-sociale.

Concernant les cadres d'emplois de la police municipale, on retrouve une série de nouvelles dispositions, notamment :

- L'accès aux cadres d'emplois de la police municipale est désormais réservé aux seules personnes qui possèdent la nationalité française.
- Un alignement du régime des tests d'évaluation du profil psychologique pour les chefs de service de police municipale sur celui applicable aux agents et aux directeurs de police municipale.
- Un dispositif d'épreuve adaptée au concours externe de directeur de police municipale, pour les candidats titulaires d'un doctorat.

Concernant la filière médico-sociale, certaines règles sont modifiées, comme la suppression de la mention de concours « sur titres » pour l'accès au cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux (*puisque seul un « niveau » de diplôme est exigé*).

➤ [Décret n°2023-96 du 15 février 2023](#)

➤ [Décret n°2023-96 du 15 février 2023](#)

Conseil médical – La DGAFF partage une Foire aux questions

Afin d'aider les services en charge des secrétariats des conseils médicaux et les services ressources humaines, **une Foire aux questions** recense les principales réponses apportées par la DGAFF aux questions soulevées par les services, relatives à la réforme des instances médicales.



Les réponses apportées font essentiellement référence aux dispositions du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 applicable à la Fonction Publique d'Etat. Elles doivent, le cas échéant, être adaptées aux spécificités propres à la Fonction Publique Territoriale.

➤ [Foire aux questions relative à la réforme des instances médicales](#)

Licenciement – Les indemnités de licenciement des agents publics sont imposables sur le revenu

Saisi d'une QPC, le Conseil Constitutionnel a jugé conforme à la Constitution l'assujettissement à l'impôt sur le revenu des indemnités de licenciement versés aux agents publics.

En l'espèce, le requérant reprochait aux dispositions du Code général des impôts de limiter le bénéfice de l'exonération des indemnités perçues par les agents publics à raison de la rupture de la relation de travail aux seules indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (ISRC). Elles institueraient ainsi une différence de traitement injustifiée, d'une part, entre les agents publics, selon que la cessation de leurs fonctions résulte d'une rupture conventionnelle ou d'un licenciement et, d'autre part, entre les agents publics et les salariés qui bénéficient quant à eux d'une exonération de leurs indemnités de licenciement.

Pour le Conseil Constitutionnel, l'exonération des ISRC est justifiée par la volonté de favoriser les reconversions professionnelles des agents publics vers le secteur privé. Cette différence de situation justifie la différence de traitement entre ces modalités de fin de contrat pour les agents publics.

D'autre part, les salariés du secteur privé et les agents publics étant, au regard des règles de licenciement, soumis à des régimes juridiques différents, le législateur a pu réserver le bénéfice de l'exonération d'impôt sur le revenu aux indemnités de licenciement perçues par les seuls salariés.

➤ [Conseil constitutionnel, QPC, 27 janvier 2023, n°2022-1033](#)

Discipline – L'agent en disponibilité reste soumis aux obligations découlant de son statut

Placée en disponibilité pour convenances personnelles, une agente sociale territoriale exerçant les fonctions d'aide à domicile auprès des personnes âgées bénéficiaires du service d'aide et d'accompagnement à domicile, a fait l'objet d'une sanction de révocation.

Les juges rappellent que, **l'agente bien que placée en disponibilité, restait tenue de respecter les obligations découlant de son statut**, et pouvait faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

En l'espèce, il est notamment reproché à l'agente d'avoir méconnu son obligation de probité en acceptant le legs consenti d'une personne âgée vulnérable dont elle a eu la charge ou encore de s'être occupée de cette même personne durant son placement en disponibilité en dépit des mesures d'éloignement entre l'agente et la personne âgée prises par l'employeur public.

➤ [CAA de Paris, 4 novembre 2022 n°21PA04761](#)

Abandon de poste – Le juge rappelle l'obligation de mise en demeure de reprendre les fonctions

Une agente a été radiée des cadres pour abandon de poste. Le juge des référés a estimé que le moyen tiré de ce que l'agente n'aurait pas été régulièrement mise en demeure de reprendre ses fonctions était de nature à créer un doute sérieux quant à la légalité de la décision de radiation des cadres. Il a en conséquence suspendu l'exécution de l'arrêté du maire.

Le Conseil d'Etat rappelle qu'une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être légalement prononcée que si l'agent concerné a **été mis en demeure** de reprendre son service dans un délai approprié, fixé par l'administration. Une telle mise en demeure doit être écrite et notifiée à l'intéressé et l'informer du risque qu'il court d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

Lorsque l'agente ne s'est pas présentée et n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agente, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

➤ [Conseil d'Etat, 23 décembre 2022 n°463591](#)

Droits statutaires des agents de collectivités locales en situation de congé de maladie

Question :

Le Gouvernement entend-il permettre aux collectivités de récupérer auprès des agents les sommes versées au titre du placement à demi-traitement, suite à épuisement des droits statutaires à congé de maladie, dans l'attente de l'avis du conseil médical ?

Réponse :

Conformément à l'article 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite de l'agent territorial, à l'expiration des douze mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, doit être précédée de l'avis du conseil médical.

La même procédure est prévue à l'article 37 du décret précité à l'égard de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité d'office ou d'admission à la retraite à l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie ou de longue durée.

Pendant toute la durée de la procédure requérant l'avis du conseil médical, le paiement du demi-traitement est maintenu à l'agent jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

Issu du décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011, le maintien exceptionnel du demi-traitement poursuit l'objectif de lutter contre la précarité financière des agents publics en raison des saisines parfois tardives des instances médicales et de leurs délais d'examen des dossiers.

En complément, mettant un terme à une jurisprudence anciennement établie, le Conseil d'Etat a reconnu que : « *la circonstance que la décision prononçant la reprise d'activité, le reclassement, la mise en disponibilité ou l'admission à la retraite rétroagisse à la date de fin des congés de maladie n'a pas pour effet de retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement* » ([CE, 9 novembre 2018, n° 412684](#)).

Aussi, le demi-traitement ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent, y compris si la position statutaire dans laquelle il est placé à l'issue de la procédure n'ouvre pas droit au versement d'un demi-traitement. Eu égard à la finalité poursuivie par le maintien du demi-traitement garanti à l'agent territorial, le Gouvernement n'envisage pas une modification des dispositions statutaires.

En outre, la réforme des instances médicales intervenue aux termes du décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale, vise, en rationalisant les cas de saisine des conseils médicaux, à réduire les délais de traitement des dossiers par ces instances.

Cette évolution contribue ainsi à ne plus faire peser les conséquences financières des délais de traitement des instances médicales sur les finances des collectivités territoriales.

**[Question écrite n°03824](#)
publiée au JO Sénat, 02/02/2023**



Le crédit de temps syndical

Les agents publics représentants syndicaux bénéficient de facilités accordées pour accomplir les missions qui leur sont confiées par leur organisation syndicale.

À ce titre, les organisations syndicales se voient attribuer, compte tenu de leur représentativité, un crédit de temps syndical.

Ce crédit de temps syndical comprend **deux contingents** :

- **Un contingent d'autorisations d'absence.**
- **Un contingent de décharges d'activité de service.**

En application de l'article 13 du décret n°85-397 du 3 avril 1985, ces deux contingents sont répartis entre les organisations syndicales compte tenu de leur représentativité, comme suit :

- Une première moitié **entre les organisations syndicales représentées au CST**, en fonction du nombre de sièges qu'elles détiennent.
- L'autre moitié **entre les organisations syndicales ayant présenté leur candidature**, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenu.

Les autorisations d'absence relevant du contingent de crédit de temps syndical

Ces autorisations d'absence permettent aux représentants syndicaux d'assister **aux réunions des structures locales d'un syndicat national et des sections syndicales** (circulaire du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique).

Le **contingent global d'autorisations d'absence** est déterminé au niveau du Comité Social Territorial (CST), proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits (en équivalent temps plein) sur la liste électorale du CST, à raison d'une heure d'autorisation d'absence pour 1000 heures de travail accomplies.

$$\frac{1607 \text{ h } \times \text{ nombre électeurs en inscrits sur la liste électorale du CST}}{1000 \text{ heures}}$$

Une différence est relevée pour les collectivités dont le CST est placé auprès d'un Centre de Gestion :

- **Pour les collectivités relevant du CST d'un CDG** : Le crédit d'heures est calculé par le CDG pour les collectivités du ressort du CDG. L'employeur accorde l'autorisation d'absence, puis le CDG lui rembourse les charges salariales afférentes (*demande préalable et demande de remboursement à formuler*).

- **Pour les collectivités dotées d'un CST local** : Le crédit d'heures est calculé par la collectivité, en fonction des résultats obtenus aux élections professionnelles (*calcul présenté précédemment*). Les rémunérations afférentes à ces absences sont à la charge de la collectivité.

Les agents doivent adresser leur demande d'autorisation d'absence au moins trois jours avant la date de la réunion (article 15 du décret n°85-397 du 3 avril 1985) et joindre la convocation à la réunion.

La durée de l'absence est prise en compte dans le travail effectif de l'agent.

L'autorité territoriale peut opposer un refus motivé par l'intérêt du service.



Les agents bénéficiaires de ces autorisations d'absence sont désignés par les organisations syndicales parmi leurs représentants en activité dans le périmètre du ou des comités sociaux territoriaux pris en compte pour le calcul.

Remarque

En complément des autorisations d'absence imputées sur le contingent de crédit de temps syndical, il existe des autorisations d'absence accordées aux représentants syndicaux qui n'imputent pas le crédit de temps syndical :

- Les autorisations d'absence de l'article 16 du décret du 3 avril 1985

Elles permettent d'assister aux Congrès et réunions des organismes directeurs syndicaux des unions, fédérations ou encore confédérations de syndicats.

La durée de l'autorisation d'absence est de 20 jours par an lorsque l'organisation syndicale est représentée au Conseil Commun de la Fonction Publique (cette durée est limitée à 10 jours si le syndicat n'est pas représenté au CCFP).

- Les autorisations d'absence de l'article 18 du décret du 3 avril 1985

Elles sont accordées de droit pour la participation aux réunions des instances consultatives (CST, CAP, CCP, etc.).

Elles sont accordées, de droit, sur présentation d'une convocation ou d'un document informant de la réunion des instances.

Les décharges d'activité de service

La décharge d'activité permet aux agents publics d'exercer, **pendant leurs heures de service**, une activité syndicale au profit de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent et qui les a désignés, en accord avec la collectivité ou l'établissement (article L.214-4 2° du CGFP).

Cette décharge d'activité de service, accordée sous forme de crédit d'heures, peut-être :

- **Totale** : l'agent est totalement libéré de ses obligations de service.
- **Partielle** : l'agent est libéré de ses obligations de service proportionnellement au volume de sa décharge de service.

Le crédit de temps syndical accordé sous la forme de décharges d'activité de service est calculé **selon un barème dégressif** appliqué au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du ou des comités sociaux territoriaux compétents (article 19 du décret n°85-397 du 3 avril 1985).

Au même titre que le contingent d'autorisation d'absence, le contingent de décharge d'activité de service est calculé par le CDG pour les collectivités affiliées (*avec un CST local ou non*) et elles donnent lieu à remboursement des charges salariales par ce dernier.

Pour les collectivités non affiliées au CDG, le contingent est calculé et est à la charge de la collectivité employeur (article 19 du décret n°85-397 du 3 avril 1985).

Les heures de décharges d'activité de service sont accordées mensuellement et **aucun délai de prévenance** n'est organisé par le CGFP ou par le décret du 3 avril 1985.

La décharge d'activité de service, est cumulable avec les autorisations d'absence pour mandat syndical.

Les organisations syndicales désignent les agents bénéficiaires des décharges d'activité de service parmi leurs représentants en activité dans le périmètre du ou **des comités sociaux territoriaux** pris en compte pour le calcul du contingent concerné.

Elles en communiquent la liste nominative à l'autorité territoriale et, dans le cas où la décharge d'activité de service donne lieu à remboursement des charges salariales par le CDG, au président du CDG (article 20 du décret n°85-397 du 3 avril 1985).

L'attribution d'une décharge d'activité de service fait l'objet d'un arrêté individuel.



L'autorité territoriale peut refuser la désignation d'un agent si elle est incompatible avec la bonne marche du service.



? L'agent qui bénéficie d'une décharge d'activité syndicale est-il rémunéré ?

Réponse : OUI.

L'agent qui bénéficie d'une décharge d'activité, totale ou partielle, pour exercer une activité syndicale, continue de percevoir son traitement indiciaire, le SFT et l'indemnité de résidence, le cas échéant.

Concernant le régime indemnitaire, l'agent en décharge totale d'activité perçoit le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son cadre d'emplois avant d'en être déchargé ([article 7 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017](#)). Également, le montant de ces primes et indemnités progresse selon l'évolution annuelle de la moyenne des montants des mêmes primes et indemnités versées aux agents au même cadre d'emplois exerçant effectivement leurs fonctions à temps plein et occupant un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment. ([article 8 du décret n°2017-1419](#)).

Il est à noter que l'agent qui est totalement ou partiellement (au moins 70% d'un temps plein) déchargé de service, conserve le bénéfice de la NBI s'il a exercé les fonctions y ouvrant droit au moins pendant une durée de six mois avant l'exercice de cette activité syndicale.

? Le fonctionnaire placé en disponibilité pour convenances personnelles doit-il informer son employeur de l'exercice d'une activité privée ?

Réponse : OUI.

L'agent cessant temporairement ses fonctions dans le cadre d'une disponibilité pour convenances personnelles, qui se propose d'exercer une activité privée, saisit par écrit l'autorité hiérarchique dont il relève avant le début de l'exercice de son activité privée ([article 18 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020](#)).

Il revient à l'autorité territoriale d'apprécier si cette activité risque de méconnaître tout principe déontologique ou de placer l'intéressé(e) en situation de prise illégale d'intérêts.

Tout changement d'activité pendant un délai de 3 ans à compter de la cessation de fonctions est porté par l'agent à la connaissance de son administration avant le début de cette nouvelle activité.

? Pour le calcul du capital décès, faut-il rétablir le plein traitement lorsque le fonctionnaire était placé en disponibilité d'office pour raison de santé avant son décès ?

Réponse : OUI.

L'article 1^{er} du [décret n° 2021-176 du 17 février 2021 portant modification temporaire des modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé](#) dispose que pour calculer le capital décès, le traitement à prendre en considération est celui afférent à l'indice détenu par le fonctionnaire au jour de son décès.

Dans sa [Foire Aux Questions sur les modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé depuis l'année 2021](#) (mise à jour le 16 février 2022), la DGAFP précise que si le fonctionnaire était en position de disponibilité pour raison de santé au moment de son décès, il est nécessaire de **reconstituer le traitement qu'il aurait perçu** s'il avait été en position d'activité pour déterminer le montant du capital décès.

? L'autorité territoriale peut-elle imposer les dates de congés annuels ?

Réponse : NON.

Si le planning des absences est soumis à autorisation du chef de service, l'autorité territoriale ne peut imposer à un agent de poser ses congés annuels.

En effet : « aucune autre disposition législative ou réglementaire ni aucun principe général du droit n'autorisent l'administration à placer d'office un agent en congé annuel, y compris pour des motifs tirés de l'intérêt du service » ([CAA Versailles, 13 avril 2014, n° 13VE00926](#)).