

## Formation des représentants de personnel membre du CST et du FSSSCT

Les membres représentants du personnel, titulaires et suppléants, de la FSSSCT bénéficient d'une **formation obligatoire** en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, d'une durée minimale de **5 jours, au cours du premier semestre de leur mandat.**

Il en est de même pour les membres du CST en l'absence de FSSSCT.

Cette formation de 5 jours se compose en 2 modules complémentaires :

Un premier module de 3 jours qui concerne le CST

Un second module de 2 jours qui concerne les membres siégeant au FSSSCT

**Ces formations peuvent être externalisées à un organisme extérieur agréé  
C'est pourquoi l'institut de formation du SAFPT vous propose ses services.**

Si vous êtes intéressé(e) par l'une des formations précitées, merci de nous le faire savoir par mail à l'adresse suivante : M. CAMILIERI Thierry, Président de l'IEF-SAFPT : [ief@safpt.org](mailto:ief@safpt.org) - Tel : 0646437942

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

**Agrément de l'IEF – SAFPT (JO du 25 octobre 2018)**

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



### 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

## POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

[WWW.SAFPT.ORG](http://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

**22 Février 2023**

T. CAMILIERI

## Mise en place d'un treizième mois dans la fonction publique territoriale

Dans la fonction publique territoriale, les « primes de fin d'année » ou « de treizième mois » constituent des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération au sens de l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique (CGFP).

Cet article dispose que, par dérogation au principe de parité défini à l'article L. 714-4 du CGFP, les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont mis en place avant le 28 janvier 1984 sont maintenus au profit de leurs agents publics lorsque ces avantages sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement.

Ces avantages peuvent par ailleurs être maintenus, à titre individuel, lors de l'affectation d'un agent d'une collectivité territoriale vers un établissement public qui lui est rattaché, par délibération de l'organe délibérant de cet établissement, ou d'un établissement public vers sa collectivité territoriale de rattachement, par délibération de l'assemblée délibérante de cette dernière.

Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de rémunération constituent ainsi un élément dérogatoire de la rémunération de certains agents territoriaux dont le champ a été strictement défini par le législateur. Compte tenu de leur caractère dérogatoire, le Gouvernement n'envisage pas d'ouvrir de nouveau la possibilité pour les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics d'instituer par délibération ces avantages. Chaque collectivité ou établissement est néanmoins d'ores et déjà libre de prendre en compte un montant équivalent aux avantages collectivement acquis au titre du régime indemnitaire servi à leurs agents.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) offre dès à présent aux employeurs territoriaux une certaine souplesse pour y procéder compte tenu d'une part, de sa structuration en deux parts modulables (l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel) et d'autre part, de ses plafonds globaux élevés définis pour les différents corps de la fonction publique de l'État équivalents aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Plus généralement, la question de l'attractivité des métiers de la fonction publique s'inscrit dans le projet de refonte des parcours, des carrières et rémunérations annoncée par le ministre de la transformation et de la fonction publique. Engagés dès 2023, les travaux menés dans ce cadre permettront d'envisager les évolutions qui s'appliqueront à l'ensemble de la fonction publique.

### Question n°2964 - Assemblée nationale

Présentation de l'Assemblée nationale, du palais Bourbon, de ses membres (députés), de son fonctionnement et de son actualité : agenda, travaux en cours (amendements, rapports, commissions, lois) ...

<https://questions.assemblee-nationale.fr/q16/16-2964QE.htm>



## COVID19 : fin de la suspension du jour de carence pour arrêt de maladie et des règles d'isolement

Le décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023 relatif aux arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes contaminées par la Covid-19 met un terme, à compter du 1er février, à la délivrance d'arrêts de travail dérogatoires aux assurés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance, en cas de contamination par le covid19.

**Le texte réglementaire met fin, par la même occasion, à la suspension du jour de carence pour les agents publics positifs à la Covid19 (également à compter du 1er février 2023).**

Cette suspension était jusqu'alors possible «cas de congé de maladie directement en lien» avec la Covid19.

Décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023 relatif aux arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes contaminées par la Covid-19

JavaScript est désactivé dans votre navigateur. NOR : SPRS2302727DELI :

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2023/1/27/SPRS2302727D/jo/texteAlias> : ...

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047068565>

## Discipline : une décision de sanction doit être motivée par des faits précis et de nature à caractériser les manquements reprochés sous peine d'annulation

La décision de sanction qui reproche à un fonctionnaire, en des termes généraux, des manquements répétés à l'obligation de respect de sa hiérarchie et son insubordination caractérisée, sans toutefois assortir ces griefs du moindre élément de fait précis de nature à caractériser les manquements reprochés, ni les dates auxquelles ces faits se seraient produits, est insuffisamment motivée selon le juge administratif. Son annulation peut en conséquence être prononcée.

[02 février 2023 - Cour administrative d'appel, 2ème chambre \(formation à 3\) - 20BX03224 | Dalloz](https://www.dalloz.fr/document/Document?id=CAA_BORDEAUX_2)

[https://www.dalloz.fr/document/Document?id=CAA\\_BORDEAUX\\_2](https://www.dalloz.fr/document/Document?id=CAA_BORDEAUX_2)

## Demande de disponibilité restée sans réponse : en cas de non réponse de l'autorité territoriale à une demande de disponibilité pour convenances personnelles, l'agent public bénéficie-t-il d'une décision implicite de rejet ou d'acceptation ?

La disponibilité pour convenances personnelles est accordée sur demande du fonctionnaire par l'autorité territoriale et sous réserve des nécessités du service (art. 21 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986). L'article L.231-1 du CRPA précise que « le silence gardé pendant deux mois par l'administration sur une demande vaut décision d'acceptation ».

Ce principe connaît des exceptions listées à l'article L.231-4. Y figure notamment les demandes intervenant « dans les relations entre l'administration et ses agents ». L'article L.511-3 du CGFP prévoit toutefois que « hormis les cas où le détachement et la mise en disponibilité sont de droit, une administration ne peut s'opposer à la demande de l'un de ses fonctionnaires tendant, avec l'accord du service, de l'administration ou de l'organisme public ou privé d'accueil, à être placé dans l'une des positions mentionnées à l'article L. 511-1, [...] ».

Son silence gardé pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande ». Comme le prévoit l'adage latin specialia Generali bus derogant, la loi spéciale déroge à la loi générale.

Il convient donc de retenir l'article L.511-3 du CGFP et non l'article L.231-4 du CRPA.

En conséquence, une demande de disponibilité pour convenances personnelles restée sans réponse vaut acceptation.

[Code général de la fonction publique](#)    [Code général de la fonction publique](#)

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000044416551/2022-03-01](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000044416551/2022-03-01)

Code général de la fonction publique (CGFP), art. L.514-1 et suivants, L.511-3.

[Article L231-1](#)    Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000031367611](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031367611)

Code des relations entre le public et l'administration (CRPA), art. L.231-1 et suivants.

[Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux.](#)

Le détachement d'un fonctionnaire ne peut avoir lieu que dans l'un des cas suivants : 1° Détachement auprès d'une administration de l'Etat ; 2° Détachement auprès d'une collectivité territoriale...

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGISCTA000006086455>

## Une signature scannée de l'employeur remet-elle en cause la validité d'un CDD ?

La chambre sociale de la Cour de cassation dans un [arrêt du 14 décembre 2022](#) répond par la négative. Pour la Cour de cassation bien qu'une signature scannée n'équivaut pas à une signature électronique, elle estime que « l'apposition d'une signature sous forme d'une image numérisée » ne vaut pas absence de signature.

En définitive l'usage de ce procédé technique est valide tant qu'il permet d'identifier l'auteur.

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 14 décembre 2022, 21-19.841, Publié au bulletin](#)  
LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : SOC. AF1 COUR DE CASSATION  
----- Audience publique du 14 décembre 2022 M. SOMMER, président Arrêt n° 1408 FS-B...

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000046760756?isSuggest=true>

## Les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle perçues par les agents publics sont-elles exonérées d'impôt ?

Dans sa [décision n° 2022-1033 QPC du 27 janvier 2023](#), le Conseil constitutionnel juge conforme à la Constitution la différence de traitement en matière fiscale entre le fonctionnaire licencié et celui qui a bénéficié d'une rupture conventionnelle. L'exonération d'impôt n'est prévue que pour les indemnités de rupture conventionnelle et non pour les indemnités de licenciement.



DÉCISION

### Décision n° 2022-1033 QPC du 27 janvier 2023

M. Patrick R. [Exonération d'impôt sur le revenu des indemnités spécifiques de rupture conventionnelle perçues par les agents publics]

[ Conformité ]



LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL A ÉTÉ SAISI le 17 novembre 2022 par le Conseil d'État (décision n° 467518 du 16 novembre 2022), dans les conditions prévues à l'article 61-1 de la Constitution, d'une question prioritaire de constitutionnalité. Cette question a été posée par M. Patrick R. Elle a été enregistrée au secrétariat général du Conseil constitutionnel sous le n° 2022-1033 QPC. Elle est relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit du dernier alinéa du 6° du 1 de l'article 80 duodecimes du code général des impôts, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020.

[Décision n° 2022-1033 QPC du 27 janvier 2023](#)

M. Patrick R. [Exonération d'impôt sur le revenu des indemnités spécifiques de rupture conventionnelle perçues par les agents publics]

<https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2023/20221033QPC.htm>

[Régime fiscal et social des indemnités de licenciement versées aux fonctionnaires et aux contractuels de droit public](#)

M. Olivier Paccaud attire l'attention de M. le ministre de l'économie, des finances et de la relance au sujet du régime fiscal et social des indemnités de licenciement versées aux fonctionnaires...

<https://www.senat.fr/questions/base/2021/qSEO210221122.html>

## Entretien professionnel : que risque un agent qui refuse d'y participer ?

L'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire s'appuie sur une évaluation individuelle donnant lieu à un compte-rendu visé par l'employeur qui peut y apporter ses observations (articles L. 521-1 et 3 du code général de la fonction publique). Cet entretien annuel est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent.

Il s'articule autour de ses résultats, des objectifs assignés, de sa manière de servir et des acquis de son expérience, outre ses capacités d'encadrement, ses besoins en formation et ses perspectives d'évolution. Au cours de l'entretien, l'agent peut formuler des observations, propositions d'évolution du poste et du fonctionnement du service (décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014)

Même en raison d'un climat particulièrement conflictuel, le supérieur direct ne peut pas refuser de réaliser l'entretien professionnel sous peine d'irrégularité de la procédure. De même s'il est mené par le directeur général de services qui entend suppléer la carence du supérieur de l'intéressé, la procédure est irrégulière. Et dans ces conditions, l'employeur public ne peut se prévaloir du refus d'un agent d'évaluer son subordonné pour en déduire qu'il est en présence d'une formalité impossible. L'évaluateur est en effet lui-même soumis à une obligation hiérarchique et donc à un devoir d'obéissance dans le cadre de ses fonctions, en dépit même qu'une sanction est prononcée contre le supérieur direct

L'agent qui refuse de participer à l'entretien professionnel doit être informé par l'employeur des conséquences de son refus. Ce refus est inscrit dans le compte-rendu. Si l'agent persiste, l'employeur peut envisager de lancer une procédure disciplinaire pour manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique.

L'obligation d'obéissance hiérarchique impose à tout agent public (fonctionnaire ou contractuel), quel que soit son rang dans la hiérarchie, de respecter et d'appliquer les ordres de ses supérieurs. Les instructions peuvent être orales ou écrites. L'obligation d'obéissance impose également à l'agent de respecter les lois et règlements de toute nature. La subordination hiérarchique impose de se soumettre au contrôle de son supérieur.

[CAA de BORDEAUX, 7ème chambre \(formation à 3\), 21 octobre 2021, 19BX03040, Inédit au recueil Lebon | Doctrine](#)

Vu la procédure suivante : Procédure contentieuse antérieure : M. D... C... a demandé au tribunal administratif de la Guadeloupe d'annuler le refus du département de la Guadeloupe de l'évaluer...

<https://www.doctrine.fr/d/CAA/Bordeaux/2021/CETATEXT000044238713>