



# Actualités statutaires

## Le mensuel n° 320

L'essentiel du statut en date du 30 novembre 2022

textes officiels, circulaires, jurisprudence, réponses ministérielles, projets de textes...

### Au sommaire

#### À la une

Nouvelle extension du CTI  
Prime de revalorisation des médecins

#### À voir également

##### Textes officiels

- RIFSEEP des administrateurs
- Forfait télétravail
- Agrément des assistants maternels
- Sapeurs-pompiers professionnels
- Espace numérique sécurisé de l'agent public
- Dossier médical en santé au travail

##### Circulaires

- Rémunération des assistants familiaux
- Techniciens de laboratoire vétérinaire
- Violences sexuelles et sexistes
- Statut des élus locaux

##### Projets de textes

- Séance du CSFPT du 16 novembre 2022

#### Foire aux questions

*Ce numéro analyse l'actualité statutaire non liée au contexte de l'épidémie de Covid-19.  
Pour celle-ci, voir la dernière version de la [foire aux questions de la DGAFP](#) (mise à jour du 24 août 2022).*

## Nouvelle extension du CTI

Le décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022 fixe les modalités de mise en œuvre de l'[article 44](#) de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative (LFR) pour 2022, ouvrant le bénéfice du complément du traitement indiciaire (CTI) à de nouvelles catégories d'agents publics.

### Notre éclairage

Pour rappel, l'article 44 de la LFR pour 2022 a modifié l'[article 48](#) de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2021 afin de permettre la **transformation en CTI de la prime de revalorisation** créée en faveur notamment des personnels de la filière socio-éducative et l'animation exerçant des **fonctions d'accompagnement socio-éducatif dans les centres communaux et intercommunaux d'action sociale**, les établissements et services sociaux et médico-sociaux de la fonction publique territoriale et certains services des conseils départementaux.

A la différence de la prime de revalorisation, le CTI présente un **caractère obligatoire** (versement non subordonné à l'adoption d'une délibération) et est **pris en compte dans le calcul de la retraite des fonctionnaires**.

Selon les [travaux préparatoires](#) de la LFR, **80 000 agents de la fonction publique territoriale** sont concernés par l'extension du champ d'application du CTI.

Le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 qui encadre l'éligibilité au CTI est complété avec notamment l'insertion d'une **annexe précisant la liste des cadres d'emplois des accompagnants socio-éducatifs**.

Compte tenu de ces modifications, le versement du CTI est rendu obligatoire pour les catégories de personnels jusqu'alors éligibles à la prime de revalorisation (sauf pour les médecins) :

Bénéficiaires	Fonctions	Etablissements, services ou centres d'affectation	Références
Fonctionnaires relevant des cadres d'emplois suivants : <ul style="list-style-type: none"><li>- Conseillers socio-éducatifs</li><li>- Assistants socio-éducatifs</li><li>- Educateurs de jeunes enfants</li><li>- Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux</li><li>- Agents sociaux</li><li>- Psychologues</li><li>- animateurs</li><li>- Adjoints d'animation</li></ul> Agents contractuels de droit public exerçant des fonctions similaires à celles des fonctionnaires dans des structures éligibles	<b>Fonctions d'accompagnement socio-éducatif</b> exercées à titre principal <sup>(*)</sup>	<b>Centres communaux ou intercommunaux d'action sociale (CCAS ou CIAS)</b>  Services départementaux : <ul style="list-style-type: none"><li>- de l'aide sociale à l'enfance (ASE)</li><li>- de protection maternelle et infantile (PMI)</li><li>- d'action sociale</li></ul> Etablissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) <sup>(**)</sup>	<a href="#">Art. 11</a> et III de l' <a href="#">annexe</a> du décret n° 2020-1152 modifié

<sup>(\*)</sup> Ces fonctions peuvent être considérées comme étant exercées à titre principal lorsque les agents leur consacrent plus de la moitié de leur temps de travail total par analogie avec les conditions d'attribution de la « NBI accueil » ([CE n° 346764](#) du 15 mai 2013).

<sup>(\*\*)</sup> Sont visés les ESSMS de l'[article L. 312-1](#) du CASF créés ou gérés par des collectivités territoriales ou leurs groupements autres que ceux dont relèvent les agents éligibles au CTI en application des dispositions antérieures.

# A la une

Bénéficiaires	Fonctions	Etablissements, services ou centres d'affectation	Références
<p>Fonctionnaires</p> <p>Agents contractuels de droit public exerçant des fonctions similaires à celles des fonctionnaires dans des structures éligibles</p>	<p>Missions d'aide à domicile auprès des personnes âgées ou handicapées</p>	<p>Services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD)</p>	<p><a href="#">Art. 12</a> du décret n° 2020-1152 modifié</p>
<p>Fonctionnaires exerçant les fonctions paramédicales ci-contre</p> <p>Agents contractuels de droit public exerçant des fonctions similaires à celles des fonctionnaires dans des structures éligibles</p>	<p>Aide-soignant</p> <p>Infirmier</p> <p>Puéricultrice</p> <p>Auxiliaire de puériculture</p> <p>Cadre de santé de la filière infirmière et de la filière de rééducation</p> <p>Masseur-kinésithérapeute</p> <p>Pédicure podologue</p> <p>Orthophoniste</p> <p>Orthoptiste</p> <p>Ergothérapeute</p> <p>Audioprothésiste</p> <p>Psychomotricien</p> <p>Sage-femme</p> <p>Diététicien</p> <p>Aide médico-psychologique (AMP)</p> <p>Auxiliaire de vie sociale (AVS)</p> <p>Accompagnant éducatif et social (AES)</p>	<p>Services départementaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de l'ASE</li> <li>- de PMI</li> </ul> <p>ESSMS<sup>(*)</sup></p> <p>Etablissements d'information, de consultation ou de conseil familial</p> <p>Centres de santé sexuelle</p> <p>Centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic</p> <p>Centres de lutte contre la tuberculose relevant des départements</p> <p>Centres de vaccination</p>	<p><a href="#">Art. 10</a> du décret n° 2020-1152 modifié</p>

Conformément aux dispositions de la LFR pour 2022, le versement du CTI à ces nouvelles catégories d'agents est obligatoire avec un **effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2022**.

Le fondement juridique de la prime de revalorisation (décret n° 2022-728 du 28 avril 2022) est abrogé le 2 décembre 2022 (lendemain de la publication du décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022).

## Notre éclairage

Des **dispositions transitoires** sont prévues par la LFR pour les **agents qui avaient bénéficié de la prime de revalorisation** après le 1<sup>er</sup> avril 2022 :

- **principe du non-cumul** avec le CTI au titre de la même période ;
- **régularisation des cotisations retraite** pour les fonctionnaires sur le montant de la prime versé depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022 : **assujettissement aux contribution et retenue CNRACL** selon les modalités définies par le [décret 2021-728](#) du 8 juin 2021 relatif au supplément de pension au titre du CTI et **exonération des cotisations au régime public de retraite additionnel (RAFP)**. Sous réserve de confirmation par une source officielle, aucune autre régularisation de cotisations ne doit être opérée (régime général de sécurité sociale, CNAF, solidarité, versement transport, CNFPT...) ;
- **prise en compte de ce montant pour la liquidation** de la pension de la CNRACL.

 [Décret n° 2022-1497](#) du 30 novembre 2022 publié au Journal officiel du 1<sup>er</sup> décembre 2022

<sup>(\*)</sup> Sont visés les ESSMS de l'[article L. 312-1](#) du CASF créés ou gérés par des collectivités territoriales ou leurs groupements autres que ceux dont relèvent les agents éligibles au CTI en application des dispositions antérieures.

# A la une

## Notre éclairage

Pour rappel, le montant du CTI est égal à **49 points d'indice majoré**, soit :

- **229,62 €** bruts mensuels du 1<sup>er</sup> avril au 30 juin 2022 ;
- **237,65 €** bruts mensuels à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Les **agents contractuels de droit public** qui exercent des fonctions similaires à celles des fonctionnaires dans des structures éligibles perçoivent une indemnité équivalente au CTI d'une indemnité dont le montant, défini par référence à la valeur du point d'indice, est équivalent à celui du CTI des fonctionnaires, après déduction des cotisations et des prélèvements sociaux.

Le CTI, ou son équivalent pour les agents contractuels, fait l'objet :

- d'un versement mensuel **à terme échu** ;
- d'une **réduction dans les mêmes proportions que le traitement** : il suit le sort du traitement ;
- d'un calcul au prorata du temps accompli dans les structures ouvrant droit à son versement en cas de pluralité d'employeurs.

Les agents bénéficiant d'une **décharge totale d'activité de service pour raison syndicale** conservent le bénéfice de leur CTI ([note d'information n° DGOS/RH4/DGCS/2020/196](#) du 5 novembre 2020).

Le CTI ou son équivalent est exclu de l'assiette de tout autre élément de rémunération calculé en proportion ou en pourcentage du traitement indiciaire. Ainsi, il ne doit pas être pris en compte dans les modalités de calcul du **supplément familial de traitement** (SFT), de l'**indemnité de résidence** (IR), de l'indemnisation des **heures supplémentaires** (IHTS) ou de l'indemnité différentielle du SMIC ([note d'information](#) du 5 novembre 2020 précitée).

Le CTI est soumis à cotisations CNRACL aux taux en vigueur mais **non à cotisation ATIACL** ([instruction juridique CNRACL](#)).

## Prime de revalorisation des médecins

### Notre éclairage

Comme indiqué précédemment, les médecins ne sont pas concernés par la transformation de la prime de revalorisation en CTI : sous réserve de l'adoption d'une délibération, ils demeurent éligibles à la prime de revalorisation dont le montant mensuel est égal à 517 € bruts.

Le décret n° 2022-1498 du 30 novembre 2022 modifie le champ d'application du [décret n° 2022-717](#) du 27 avril 2022 qui ne concernait initialement que la prime de revalorisation des médecins coordonnateurs des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD).

Sont désormais **regroupées dans ce seul texte**, les dispositions réglementaires relatives à la prime de revalorisation **pour tous les médecins susceptibles d'en bénéficier**, à savoir les médecins coordonnateurs des EHPAD et les médecins exerçant au sein des ESSMS et de certains services ou structures relevant des conseils départementaux (ASE, PMI...).

Le décret entre en vigueur le 2 décembre 2022 (lendemain de sa publication).

 [Décret n° 2022-1498](#) du 30 novembre 2022 publié au Journal officiel du 1<sup>er</sup> décembre 2022

### Notre éclairage

Ce texte a pour seul objet de **garantir la possibilité de verser la prime de revalorisation aux médecins exerçant dans les ESSMS** à la suite de l'abrogation du fondement juridique de la prime ([décret n° 2022-728](#) du 28 avril 2022).

Il n'apporte **aucun changement** en ce qui concerne la liste des bénéficiaires, les conditions de mise en œuvre (délibération), le montant, les modalités de versement ou les règles de cumul (voir [Actualités statutaires - le mensuel n° 314](#), avril 2022, p. 7 et suivantes).

Il conviendra toutefois de **modifier les visas dans les délibérations** ayant institué la prime de revalorisation pour les médecins des ESSMS ([décret n° 2022-717](#) du 27 avril 2022 au lieu du [décret n° 2022-728](#) du 28 avril 2022).

## RIFSEEP des administrateurs

Un arrêté du 23 novembre 2022 rend éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) les membres du corps des administrateurs de l'Etat et fixe les montants de référence qui leur sont applicables.

### Notre éclairage

Cet arrêté s'inscrit dans le cadre de la **réforme de l'encadrement supérieur de l'Etat** à l'origine notamment de :

- la **création d'un nouveau corps interministériel des administrateurs de l'Etat** le 1<sup>er</sup> janvier 2022 dans lequel ont été intégrés les administrateurs civils (corps de correspondance des administrateurs territoriaux pour le régime indemnitaire) ;
- l'**alignement des plafonds indemnitaires les plus élevés constatés** dans les corps de la haute fonction publique de l'Etat d'où une augmentation significative de l'IFSE (entre 15 et 26 % selon les groupes de fonctions par rapport aux montants applicables aux administrateurs civils) ;
- la **valorisation de la part variable** liée aux résultats (CIA pouvant représenter jusqu'à 20 % du montant total au lieu de 15 % auparavant).

Le volet rémunération de la réforme prévoit également la **prolongation de la correspondance indiciaire entre indices bruts et majorés** pour éviter le recours aux groupes hors échelle (**nouvelle annexe** du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985). Ce barème spécifique aux administrateurs de l'Etat et aux agents nommés sur certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat n'a **pas de portée dans la fonction publique territoriale**. Il n'a pas non plus pour effet de modifier l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique pris en référence pour le **calcul des indemnités de fonction** des élus locaux (IB 1027/IM 830).

L'arrêté du 23 novembre 2022 abroge l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du **décret n° 2014-513** du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat.

Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

 **Arrêté du 23 novembre 2022** publié au Journal officiel du 24 novembre 2022

### Notre éclairage

Compte tenu de la portée du principe de parité en matière indemnitaire, les montants plafonds à retenir pour l'application du RIFSEEP aux administrateurs territoriaux sont les suivants :

Parts du RIFSEEP		Plafonds annuels par groupe de fonctions	
		Jusqu'au 31 décembre 2022 (arrêté du 29 juin 2015)	<b>A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023</b> (arrêté du 23 novembre 2022)
IFSE	Groupe 1	49 980 €	<b>63 000 €</b>
	Groupe 2	46 920 €	<b>57 200 €</b>
	Groupe 3	42 330 €	<b>51 200 €</b>
	Groupe 4	-	<b>45 400 €</b>
CIA	Groupe 1	8 820 €	<b>15 750 €</b>
	Groupe 2	8 280 €	<b>14 300 €</b>
	Groupe 3	7 470 €	<b>12 800 €</b>
	Groupe 4	-	<b>11 350 €</b>

## Forfait télétravail

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le montant journalier du forfait télétravail est fixé à **2,88 € dans la limite de 253,44 €** par an (au lieu de 2,5 € dans la limite de 220 € par an).

 [Arrêté du 23 novembre 2022](#) publié au Journal officiel du 27 novembre 2022

### Notre éclairage

Annoncée lors de la présentation du [plan de sobriété de l'État](#) le 6 octobre dernier, cette **revalorisation de 15 %** vise à encourager la pratique du télétravail pour limiter les transports domicile-travail et optimiser l'usage des bâtiments publics.

Pour rappel, le versement du forfait télétravail dans la fonction publique territoriale est **subordonné à l'adoption d'une délibération** ([décret n° 2021-1123](#) du 26 août 2021 analysé dans les [Actualités statutaires – le mensuel n° 306](#), août 2021, p.3).

## Agrément des assistants maternels

L'arrêté du 10 novembre 2022 supprime dans l'[arrêté du 13 juillet 2022](#) les dispositions prévoyant que le dossier d'agrément des assistants maternels comprend une attestation de non-inscription du demandeur et de chaque majeur ou mineur âgé d'au moins 13 ans vivant à son domicile, au fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJ AIS), **sollicitée par le président du conseil départemental** auprès du casier judiciaire national.

Il entre en vigueur à compter du 13 juillet 2022.

 [Arrêté du 10 novembre 2022](#) publié au Journal officiel du 29 novembre 2022

### Notre éclairage

Cette suppression **ne remet pas en cause l'obligation inscrite dans la loi depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2022 de contrôle du FIJ AIS des majeurs** ou des mineurs d'au moins 13 ans vivant au domicile de l'assistant maternel dans la procédure d'instruction des demandes d'agrément (modification de l'[art. L. 421-3](#) du CASF par la [loi n° 2022-140](#) du 7 février 2022 dite « loi Taquet » analysée dans les [Actualités statutaires – le mensuel n° 312](#), février 2022, p. 6).

Il s'agit uniquement de **corriger la rédaction de l'arrêté du 13 juillet 2022** qui pouvait laisser entendre que le président du conseil départemental pouvait solliciter directement la consultation du FIJ AIS alors que les informations contenues dans ce fichier ne peuvent lui être transmises que par l'intermédiaire du préfet ([art. 706-53-7](#) du code de procédure pénale et [circulaire n° IOCA1104425C](#) du 26 juillet 2011).

## Sapeurs-pompiers professionnels

Le décret n° 2022-1470 du 25 novembre 2022 a pour objet de préciser la nature des épreuves ainsi que l'organisation et le déroulement des concours et examens professionnels d'accès ou d'avancement des cadres d'emplois des infirmiers, des cadres de santé et des médecins et des pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels.

Il s'applique aux concours et examens professionnels dont les arrêtés d'ouverture sont publiés postérieurement au 28 novembre 2022 (lendemain de la publication).

 [Décret n° 2022-1470](#) du 25 novembre 2022 publié au Journal officiel du 27 novembre 2022



## Espace numérique sécurisé des agents publics (ENSAP)

### Notre éclairage

Le principe de la **dématérialisation des bulletins de paye au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020** a été posé **pour tous les agents de l'Etat** via un **espace numérique propre créé et administré par la direction générale des finances publiques (DGFIP)** ([décret n° 2016-1073](#) du 3 août 2016). A cette fin, un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé Espace numérique sécurisé des agents publics (ENSAP) a été créé pour mettre à disposition des agents de l'Etat **divers services personnalisés relatifs à la paye mais aussi aux pensions** ([arrêté du 23 décembre 2016](#)).

Depuis le 24 décembre 2021, le **champ d'application de l'outil développé par la DGFIP** a été étendu aux **collectivités territoriales** et à leurs établissements **pour le dépôt des bulletins de paye** de leurs agents. Le calendrier et les modalités de cette **adhésion facultative** sont précisées par « **convention approuvée par l'organe délibérant de la collectivité** ou de l'établissement public local » (modification du [décret cadre précité du 3 août 2016](#) par le [décret n° 2021-1752](#) du 21 décembre 2021 signalé dans le supplément « Rémunération » des [Actualités statutaires – le mensuel n° 310](#), décembre 2021, p.18 ).

Le décret n° 2022-1446 du 21 novembre 2022 précise les **caractéristiques essentielles et les modalités d'utilisation de l'ENSAP** :

- finalités du traitement pour la fonction publique de l'Etat (outil d'échanges et de communication avec l'administration, espace d'archivage des documents relatifs à la paye et aux pensions, outil permettant d'obtenir la simulation de sa retraite, d'effectuer des démarches en ligne...);
- nature des données enregistrées (liste en annexe) ;
- durée de conservation (pour les données concernant la paye, pendant toute la carrière de l'agent et jusqu'à ses 75 ans) ;
- catégories de personnes ayant accès aux données enregistrées (agent concerné uniquement) ou en étant destinataires à raison de leurs attributions (services de gestion des ressources humaines, agents en charge de l'assistance technique des utilisateurs...);
- droits d'accès et de rectification : mise en conformité avec le règlement général sur la protection des données (RGPD).

### Notre éclairage

Il s'agit pour l'essentiel de la **reprise des dispositions prévues par l'arrêté précité du 23 décembre 2016** qui est abrogé.

Le décret entre en vigueur le 23 novembre 2022 (lendemain de sa publication).

 [Décret n° 2022-1446](#) du 21 novembre 2022 publié au Journal officiel du 22 novembre 2022

### Notre éclairage

L'adhésion à la plateforme de la DGFIP moyennant rémunération de cette prestation peut constituer une **alternative au recours à un opérateur privé** pour les collectivités qui souhaiteraient **dématérialiser les bulletins de paye** de leurs agents. Pour l'heure, l'ENSAP n'a pas vocation à offrir aux agents territoriaux d'autres services que la mise à disposition des documents relatifs à la paye (notamment pas d'accès à un « espace retraite » comme pour les agents de l'Etat).

## Dossier médical en santé au travail

### Notre éclairage

Pour rappel, le dossier médical en santé au travail (DMST) des agents territoriaux est constitué par le médecin du travail ou, sous l'autorité de ce dernier, par le collaborateur médecin, l'infirmier en santé au travail ou l'interne en médecine du travail **dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés du secteur privé** (renvoi à l'[art. L. 4624-8](#) du code du travail par l'[art. 26-1](#) du décret n° 85-603 du 10 juin 1985).

Les règles de constitution du DMST définies par le code du travail ont été réformées par la [loi n° 2021-1018](#) du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (dite « loi Santé au travail ») :

- saisie dans le DMST des données d'exposition aux **facteurs de risques professionnels** ou d'exposition à un risque de nature à affecter la santé ;
- accessibilité du DMST aux professionnels de santé au travail autres que le médecin du travail (collaborateur médecin, interne en médecine du travail ou infirmier) **sauf opposition du travailleur** ;
- recours pour l'identifiant au DMST à l'**identifiant de santé**, c'est-à-dire le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR).

Pris pour l'application de l'[article L. 4624-8](#) du code du travail modifié par la « loi Santé au travail », le [décret n° 2022-1434](#) du 15 novembre 2022 a pour objet de préciser les **nouvelles modalités du DMST** ([art. R. 4624-45-3](#) à [R. 4324-45-9](#) nouveaux du code du travail).

### Format numérique

Le DMST est constitué **sous format numérique sécurisé** dans le respect du règlement général à la protection des données (RGPD).

L'agent peut exercer ses **droits de rectification, d'effacement et de limitation** prévus par le RGPD. En revanche, il ne peut s'opposer à la constitution et à l'alimentation du DMST.

### Contenu obligatoire

Le DMST comprend les éléments suivants :

- **identité de l'agent** (y compris NIR, données médico-administratives de l'agent nécessaires à la coordination de sa prise en charge et, le cas échéant, coordonnées du médecin traitant) ;
- **informations sur l'état de santé de l'agent** recueillies lors des visites et examens nécessaires à son suivi individuel ;
- informations permettant de connaître les **risques actuels ou passés auxquels l'agent est ou a été exposé** (caractéristiques du poste de travail, secteur d'activité, données d'exposition à un ou plusieurs facteurs, mesures de prévention mises en place) ;
- **correspondances échangées entre professionnels de santé** aux fins de la coordination et de la continuité de la prise en charge de l'agent ;
- information de l'agent sur les **conditions d'accès au DMST** ;
- consentement ou opposition de l'agent au recours à des **pratiques médicales ou de soins à distance** et à l'accès à son dossier par d'autres professionnels de santé que le médecin du travail ;
- informations formalisées concernant les avis et **propositions des professionnels de santé au travail** (adaptation du poste de travail ou aménagement du temps de travail liés à l'âge ou à l'état de santé physique et mental de l'agent...) ;
- informations de l'agent sur les expositions professionnelles, les risques identifiés, les **moyens de protection**, l'existence ou l'absence d'une pathologie en lien possible avec une exposition professionnelle ;
- avis médicaux.

### Notre éclairage

A ces éléments s'ajoute les éventuels **avis du conseil médical dans le cadre de la procédure de reclassement** pour inaptitude physique ([art. 26-1](#) précité du décret du 10 juin 1985).



## Alimentation et consultation

L'alimentation et la consultation du DMST par les professionnels de santé au travail doivent être réalisées dans le respect des **règles de confidentialité, d'identification électronique et d'interopérabilité** des services numériques en santé prévues par le code de la santé publique.

De plus, toutes les actions réalisées sur le DMST, quel qu'en soit l'auteur, sont **tracées et conservées** dans le dossier, notamment la date, l'heure, et l'identification du professionnel.

## Droit à l'information

Lors de la création de son DMST, l'agent est informé de son **droit de s'opposer à l'accès au dossier des professionnels de santé** chargés d'assurer, sous l'autorité du médecin du travail, le suivi de son état de santé (collaborateurs médecins, internes en médecine du travail ou infirmiers). La délivrance de cette information ainsi que l'exercice de ce droit d'opposition sont mentionnés dans le DMST.

### Notre éclairage

Le [décret du 15 novembre 2022](#) prévoit également l'information du travailleur sur le droit de s'opposer à la transmission du DMST entre services de prévention et de santé au travail (SPST).

Pour rappel, cette situation est régie par les dispositions réglementaires de la FPT : « **en cas de changement de service de médecine préventive** assurant le suivi de l'agent, son dossier médical en santé au travail est communiqué au médecin du travail pour assurer la continuité de la prise en charge, **sous réserve du recueil par écrit du consentement préalable de l'agent** » ([art. 26-1](#) précité du décret du 10 juin 1985 modifié par le [décret n° 2022-551](#) du 13 avril 2022 analysé dans les [Actualités statutaires – le mensuel n° 314](#), avril 2022, p. 12).

## Conservation des données

Le DMST doit être conservé **pendant 40 ans à compter de la dernière visite ou examen** au sein du service compétent **dans la limite de 10 ans à compter du décès** du titulaire du dossier.

La conservation du DMST peut avoir lieu dans le service qui l'a constitué ou auprès d'un organisme hébergeur dans le respect du code de la santé publique.

## Date d'effet

Le décret entre en vigueur le **17 novembre 2022** (lendemain de la publication).

Toutefois, à titre transitoire, la constitution sous format numérique sécurisé et le contenu du DMST s'imposeront **au plus tard le 31 mars 2023** aux DMST déjà constitués le 16 novembre 2022 (publication du texte) et ceux créés à compter de cette date.

S'agissant des « dossiers archivés » (agents qui ne sont plus suivis le 16 novembre 2022), seules les dispositions du décret relatives à la communication, à l'hébergement et la conservation leur sont applicables.

 [Décret n° 2022-1434](#) du 15 novembre 2022 publié au Journal officiel du 16 novembre 2022

## Rémunération des assistants familiaux

A la suite des modifications concernant la rémunération des assistants familiaux introduites par la [loi n° 2022-140](#) du 7 février 2022 dite « Loi Taquet » et du [décret n° 2022-1198](#) du 31 août 2022 pris pour son application (voir [Actualités statutaires – le mensuel n° 312](#), février 2022, p. 6 et [n° 318](#), septembre 2022, p. 7), la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) du ministère de la Santé a mis en ligne :

- une fiche relative au calcul de l'indemnité pour accueil non réalisé du fait de l'employeur ;
- une foire aux questions (FAQ) portant sur l'indemnité pour accueil non réalisé mais aussi d'autres éléments de rémunération des assistants familiaux.

La fiche comprend un rappel des textes de références, le commentaire des « passages importants » et plusieurs exemples de calcul de paye **dans le cadre d'un accueil continu**.

Parmi les précisions apportées par la DGCS concernant l'indemnité pour accueil non réalisé (80 % de la rémunération), on retiendra plus particulièrement celles concernant :


- le mode de calcul : l'application de la **règle dite du « 30<sup>e</sup> »** doit être écartée (prise en compte du nombre de jours dans le mois pour déterminer les jours d'accueil réalisés et non réalisés) ;
- la durée de versement : l'acceptation d'un **avenant au contrat de travail par l'assistant familial modifiant le nombre d'enfants confiés** ou l'accueil d'enfants selon les prévisions du contrat mettent fin au versement de l'indemnité ;
- la **majoration pour sujétions exceptionnelles** : son montant ne doit pas être intégré pour le calcul de l'indemnité « sauf si le contrat de travail avec l'assistant familial prévoit qu'il lui sera systématiquement confié des enfants présentant les spécificités » ouvrant droit à cette majoration ;
- le **refus d'accueil du fait de l'assistant familial** : aucune rémunération minimale n'est due en pareil cas (formalisation recommandée du refus par un écrit) mais l'employeur **peut prévoir une indemnité** s'il considère que ce refus est justifié ou s'il souhaite éviter le départ de l'assistant familial vers un autre employeur ou sa démission.

La FAQ contient également une **précision importante concernant l'accueil intermittent** : le contrat de travail peut prévoir une « place relais » en précisant les modalités de rémunération et d'indemnisation.

### Notre éclairage

La DGCS indique que l'indemnité de 80 % (ou 100 % en cas de clause d'exclusivité) s'applique aux accueils continus et intermittents sans toutefois préciser son mode de calcul dans ce dernier cas.

Enfin, l'**indemnité de disponibilité** pour l'accueil urgent et de courte durée n'est pas réservée aux assistants familiaux recrutés exclusivement pour ce type d'accueil : elle peut aussi être versée aux assistants familiaux présents dans les effectifs qui accueillent d'autres enfants.

 [Fiche relative aux règles de calcul de l'indemnité due lorsque le nombre d'enfants susceptible d'être confié à l'assistant familial prévu par le contrat n'est pas atteint dans le cadre d'un accueil continu, DGCS, 22 novembre 2022](#)

## Techniciens de laboratoire vétérinaire

Dans un courrier adressé à l'Assemblée des départements de France (ADF), la DGCL précise la **situation des techniciens de laboratoire exerçant dans un laboratoire vétérinaire départemental** au regard du [décret n° 2022-625](#) du 22 avril 2022 prévoyant l'intégration en catégorie A des trois dernières spécialités du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux demeurées en catégorie B, notamment celle des « techniciens de laboratoire médical » (voir l'analyse dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 314](#), avril 2022, p. 9).

Selon la DGCL, ces personnels relevaient de cette dernière spécialité **quel que soit leur lieu d'exercice** comme un laboratoire vétérinaire. Ils doivent donc être intégrés à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022 dans le cadre d'emplois de catégorie A des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, **techniciens de laboratoire médical**, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux régi par le [décret n° 2020-1174](#) du 25 septembre 2020 modifié.

 [Courrier DGCL n° 22-022089-D au Directeur général de l'ADF, 28 octobre 2022](#)

## Violences sexuelles et sexistes

La DGAFP a rédigé un guide (130 pages) pour **contribuer à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles** dans la fonction publique.

Après une **définition détaillée des différents faits** pouvant donner lieu à des sanctions pénales et/ou disciplinaires (agissements sexistes, violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlement moral liés aux violences sexistes et sexuelles), le guide expose les **outils statutaires susceptibles d'être mobilisés** pour :

- prévenir, signaler et prendre en charge les situations de violences sexistes et sexuelles ;
- établir les faits (enquête administrative) et, le cas échéant, prendre des mesures conservatoires (changement d'affectation ou suspension de l'auteur présumé, protection contre les représailles...) ;
- mettre en œuvre la protection fonctionnelle ;
- engager une procédure disciplinaire ou réprimander l'auteur des faits / faire un rappel à l'ordre collectif du service (selon le niveau de gravité des faits) ;
- prendre d'autres mesures dans certaines situations spécifiques (refus de titularisation, non renouvellement de contrat, décharge de fonctions).

Le guide est illustré d'**exemples issus de la jurisprudence récente**. En outre, des **tableaux des sanctions disciplinaires** prises dans la fonction publique de l'État figurent en annexe.

 [Guide DGAFP « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique », novembre 2022](#)

## Statut des élus locaux

La brochure « Statut de l'élu(e) local(e) » de l'Association des maires de France (AMF) qui comprend l'ensemble des dispositions relatives aux conditions d'exercice des mandats municipaux et intercommunaux a été mise à jour en novembre 2022.

Cette version intègre, en particulier, la réaction de l'AMF sur les nouvelles modalités d'accès au **Droit individuel à la formation des élus locaux** (DIFE) par « mon compte élu » et rend compte du règlement de la situation des agriculteurs retraités exerçant un mandat d'élu.

Elle comprend également le mode de calcul des **majorations d'indemnités de fonction** liées à la dotation de solidarité urbaine et de cohésion sociale (DSU-CS) et à la dotation d'aménagement des communes d'outre-mer (DACOM) **pour les conseillers municipaux délégués**, transmis aux préfets dans une [instruction de la DGCL du 27 octobre 2022](#).

Les nouveautés par rapport à la version antérieure d'août 2022 apparaissent en rouge.

 [Statut de l'élu\(e\) local\(e\)](#), AMF, novembre 2022

## Séance du CSFPT du 16 novembre 2022

Trois textes étaient inscrits à l'ordre du jour de [cette séance](#).

### ■ Transfert aux régions de la gestion du Fonds européen agricole pour le développement rural (FEADER) (avis favorable)

Le premier texte est un projet de décret relatif à la **convention-type de mise à disposition** des services de l'Etat destinée à être déclinée et adaptée localement selon le processus prévu par la [loi n° 2014-58](#) du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM).

### ■ Concours réservés aux cadres d'emplois en voie d'extinction de la filière médico-sociale (avis favorable)

Le deuxième texte a pour objet de prévoir les modalités d'organisation des concours réservés sur titres ouvrant la possibilité **pendant 3 ans**, aux infirmiers et aux techniciens paramédicaux (7 spécialités) demeurés dans leur cadre d'emplois de catégorie B, d'**accéder à un cadre d'emplois de catégorie A** au sein de la filière médico-sociale.

### ■ Primes de revalorisation des médecins (avis unanime favorable du collège employeur, avis défavorable unanime des organisations syndicales)

Le dernier texte intègre dans le périmètre du [décret n° 2022-717](#) du 27 avril 2022 relatif à la prime de revalorisation des médecins coordonnateurs exerçant en EHPAD les médecins exerçant au sein des ESSMS et dans certains services ou structures départementales.

#### Notre éclairage

Le texte a été publié au Journal officiel du 1<sup>er</sup> décembre 2022 : [décret n° 2022-1498](#) du 30 novembre 2022 analysé dans le présent numéro – rubrique « à la Une ».

Pour rappel, le projet de décret avait fait l'objet d'une présentation lors de la [précédente séance du CSFPT](#) à l'issue de laquelle il avait reçu un vote défavorable unanime des organisations syndicales.

La **prochaine séance** est fixée au 25 janvier 2023.

# Foire aux questions

*Cette page est réalisée par le service conseil statutaire. Il s'agit d'une foire aux questions (FAQ) qui reprend les thèmes les plus fréquemment abordés au cours du mois écoulé dans le cadre de l'assistance statutaire.*

*Il est ici proposé une sélection des questions posées, l'intégralité de la FAQ est disponible sur le site du CIG à la rubrique « Statut et carrière – FAQ du Conseil statutaire ».*

## **- Un fonctionnaire territorial peut-il se prévaloir d'un préavis national de grève qui concerne toute la fonction publique ?**

Oui. Une organisation syndicale représentative peut déposer auprès d'une autorité publique un préavis de grève nationale sans qu'il soit nécessaire qu'un préavis soit déposé auprès de chaque collectivité ou établissement concerné (CE 73894 du 16 janvier 1970 ; QE 39557 du JOAN du 13 mai 1991)

## **- Un supérieur hiérarchique doit-il occuper son poste depuis plusieurs années avant de pouvoir conduire l'entretien professionnel ?**

Non. Aucune condition de durée minimale d'occupation du poste n'est requise du supérieur hiérarchique direct pour conduire l'entretien professionnel annuel (CAA Marseille 20MA00494 du 26 avril 2022)

## **- Le complément indemnitaire annuel doit-il être obligatoirement versé avant le 31 décembre de l'année ?**

Non. Si la décision de son attribution se fonde sur l'entretien professionnel de l'année N (article 4 du décret n° 2014-513), son versement se fera selon la périodicité prévue dans la délibération sur le régime indemnitaire et pourra avoir lieu sur l'année N+1. Toutefois, son montant sera apprécié au regard de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'année N.

## **- Un agent peut-il alimenter son compte épargne temps (CET) par des heures supplémentaires ?**

Oui, en partie, si elles sont récupérées sous la forme d'un repos compensateur et si une délibération le prévoit (article 3 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004).

L'unité de compte pour l'alimentation et l'utilisation du CET étant le jour ouvré, le repos compensateur doit être transformé en jours s'il est exprimé en heures : un jour correspondra au nombre d'heures moyen d'une journée de travail en référence à la durée journalière moyenne de travail afférente au cycle retenu

## **- Un agent inscrit au tableau d'avancement de grade établi au titre de l'année N peut-il être nommé, sur la base de ce tableau, l'année n+1 ?**

Non. Le tableau d'avancement de grade est uniquement valable pour l'année au titre de laquelle il est établi.

Par conséquent, les fonctionnaires inscrits au tableau ne peuvent être nommés qu'au cours de cette période de validité.

Leur nomination à une date ultérieure nécessite l'établissement d'un nouveau tableau et la réinscription des fonctionnaires concernés (article L.522-24 et L.522-26 du code général de la fonction publique territoriale, QE n° 91591 JOAN du 20 juin 2006).