

Impôt 2022 : que doivent déclarer vos agents ?

La déclaration des revenus 2021 est encore marquée pour les Français du sceau du Covid19. Plusieurs mesures mises en place pour aider les contribuables à traverser cette crise sanitaire sont reconduites ou adaptées pour 2022, c'est en particulier le cas pour le télétravail, l'indemnité inflation et le forfait mobilités durables.

Télétravail

En raison de la persistance de la crise sanitaire, le gouvernement a prorogé le système mis en place l'an dernier quant aux frais liés au télétravail. Concrètement, si l'employeur d'un agent a versé à un agent une allocation forfaitaire couvrant les frais de télétravail à domicile, celle-ci est présumée utilisée conformément à son objet et donc exonérée. Dans la limite annuelle de 580 € au lieu de 550 € l'an passé. Que le salarié est opté ou non pour les frais réels, il n'a donc pas à la déclarer. Dans le cas où l'employeur n'a pas versé d'allocation, l'agent bénéficie soit de l'abattement forfaitaire de 10 %, soit il opte pour les frais réels. L'agent peut dans ce cas déduire ses frais de télétravail à la hauteur de 580 € par an pour leur montant exact si cela lui est plus favorable. Mais attention, le salarié doit être en capacité de les justifier si le fisc le lui demande. Le bulletin officiel des finances publiques et l'Urssaf listent les dépenses éligibles et les méthodes de calcul à appliquer.

Prime inflation

L'indemnité inflation de 100 € touchée par 38 millions de Français gagnant moins de 2 000 net par mois est défiscalisée. Les salariés n'ont donc pas à la mentionner dans leur déclaration de revenus.

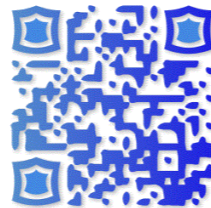
Forfait mobilités durables

Le plafond d'exonération du forfait mobilités durables est porté à 600 € (au lieu de 500 €) depuis le 25 août 2021 en cas de cumul de ce forfait avec la prise en charge par l'employeur de l'abonnement de transport en commun ou de vélo en libre service.

POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

WWW.SAFPT.ORG



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),

Nom Prénom

Adresse.....

Grade.....

Collectivité.....

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

à compter du

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

Date Signature

Votre contact local

8 JUIN 2022

T. CAMILIERI

⚠ ATTENTION ! Les compétences du CT vont évoluer

C'est le futur **Comité social territorial (CST)** issu d'une fusion du Comité technique (CT) et du Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) qui sera saisi sur les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines et sur les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, compétence transversale qui servira de support au débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines en termes d'avancement de grade et de promotion interne.

Ces lignes directrices de gestion seront élaborées au vu des éléments et données du Rapport social unique qui fusionne l'actuel bilan social et diverses autres enquêtes.

Jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique (8/12/2022) le CT est compétent en la matière.

Le comité social territorial (CST) applicable 1er janvier 2023
Le comité technique qui deviendra le comité social territorial,
Nouvelle instance unique de dialogue

Les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont réorganisés et fusionnés en une instance unique : **le comité social territorial.**

Cette réorganisation doit permettre "de remédier à la difficulté d'articulation actuelle des compétences entre les CT et les CHSCT, en particulier en matière de réorganisation de services

Dans les administrations territoriales de plus de 200 agents, il est prévu la création, au sein des comités sociaux, d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT)

En dessous de ces seuils, si des risques professionnels le justifient, une formation spécialisée pourra être également instituée.

Les comités sociaux, **qui doivent être mis en place en 2022** à l'issue des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique, auront à connaître de nombreuses questions notamment :

- le fonctionnement et l'organisation des services ;
- l'accessibilité des services et la qualité des services rendus ;
- l'égalité professionnelle ;
- la protection de la santé, l'hygiène et la sécurité des agents ;
- les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de mutation, de mobilité, de promotion interne et d'avancement de grade des agents. Les lignes directrices de gestion, qui permettent de déterminer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), seront adoptées par chaque administration employeur, après avis du comité social territorial. Elles seront communiquées aux agents. Leur mise en œuvre fera l'objet d'un bilan devant le comité social territorial, sur la base des décisions individuelles prononcées.

Depuis 2021, le bilan social annuel élaboré par les administrations employeurs est remplacé par un rapport social unique.

Ce document doit servir de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines.

Dans l'attente de la mise en place des comités sociaux, **certaines dispositions de la loi du 6 août 2019** sont, à titre transitoire, applicables **aux comités techniques et aux CHSCT** :

- les comités techniques sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions relatives aux projets de réorganisation de service ;
- les comités techniques et les CHSCT peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substituera à ceux du CT et du CHSCT ;
- les comités techniques sont compétents pour donner un avis sur les lignes directrices de gestion et sur le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est obligatoirement consulté sur les questions relatives :

- A l'organisation et au fonctionnement des services,
- Aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels,
- Aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences,
- Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents,
- A la formation, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle,
- Aux sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail,
- Aux aides à la protection sociale complémentaire et à l'action sociale.

Donnent lieu également à un avis du CT :

- La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle (entretien professionnel)
- Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire
- La fixation du taux de promotion au titre de l'avancement de grade et de l'avancement à l'échelon spécial
- Les modalités de dématérialisation des dossiers individuels

Le CT est informé des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois

Le CT reçoit communication de rapports :

- Sur l'état des agents mis à disposition
- Sur le déroulement des contrats d'apprentissage
- Sur la création d'emplois permanents à temps non complets
- Sur l'emploi des travailleurs handicapés
- Sur l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale
- Du rapport annuel (bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail)
- Du programme annuel de prévention des risques professionnels

Pour les collectivités et établissements publics de moins de 50 agents le CT placé auprès du centre de gestion exerce les compétences du CHSCT telles que définies par le décret n°85-603 du 10 juin 1985 ([voir la rubrique CHSCT](#))

Le fonctionnement du comité technique est décrit par le règlement intérieur transmis aux autorités territoriales employant moins de cinquante agents. Il se réunit au moins 2 fois dans l'année.

Le CT délivre un avis pour chaque consultation. L'autorité territoriale n'est jamais liée par l'avis, mais elle est tenue de le recueillir à chaque fois que les textes le prévoient.

Lorsqu'une question à l'ordre du jour dont la mise en œuvre nécessite une délibération de la collectivité ou de l'établissement recueille un avis défavorable unanime des représentants du personnel, cette question fait l'objet d'un réexamen et donne lieu à une nouvelle consultation du Comité Technique dans un délai qui ne peut être inférieur à huit jours et excéder trente jours.

Les propositions et les avis du comité sont transmis à l'autorité territoriale ; ils sont portés, par tout moyen approprié, à la connaissance des agents, dans un délai d'un mois.

Le président du CT informe, dans un délai de deux mois, par une communication écrite, les membres du CT des suites données aux propositions et avis de celui-ci.

Elections professionnelles 2022 - Comité Social Territorial

Représentant du personnel : Pourquoi pas vous ?

A l'occasion des élections des représentants du personnel au CST (Comité Social Territorial) qui se substituera au CT et CHSCT, vous aurez la possibilité de vous présenter pour devenir un représentant du personnel. Le CST permet d'associer le personnel au dialogue relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de la collectivité.

Quelle est la différence entre un représentant du personnel et un délégué syndical ?

Le délégué syndical est un représentant du personnel désigné par un syndicat représentatif dans la collectivité qui a créé une section syndicale locale.

Il négocie des accords collectifs dans l'intérêt général.

Il représente son syndicat auprès de l'autorité territoriale pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations.

Le représentant du personnel quant à lui siège en sa qualité d'élu au Comité Social Territorial qui est une instance consultative composée de représentants des élus de la ville et de représentants du personnel de notre collectivité territoriale. Le CST est compétent pour l'ensemble des agents quel que soit leur statut et sur toutes les questions collectives intéressant l'organisation, le fonctionnement et la gestion des ressources humaines de la collectivité. Aucune appartenance à un syndicat n'est nécessaire.

Pourquoi devenir représentant du personnel ?

Devenir représentant du personnel au Comité Social Territorial est un engagement personnel, pas une profession. Il s'agit de donner un avis lors de ces instances consultatives (environ trois à quatre dans l'année) comme par exemple le fonctionnement et à l'organisation des services, aux orientations stratégiques sur les politiques des RH, aux lignes directrices de gestion en matière de mobilité et de promotion et valorisation des parcours professionnels, la lutte contre les discriminations, l'hygiène, la sécurité des agents dans leur travail, le télétravailetc.

C'est une expérience intéressante qui permet à ceux qui participent de mieux comprendre les rouages de notre administration...

Si vous vous êtes dit un jour, « cette situation n'est pas normale, il faudrait faire quelque chose » cette possibilité vous est offerte.

Comment être un bon représentant du personnel ?

Ça doit prendre beaucoup de temps ?

Pour chaque participation au futur CST, vous serez convoqué par l'autorité territoriale.

Vous aurez droit à un temps de préparation en amont équivalent au temps de la réunion du CST avec l'ensemble des représentants élus du personnel.

Les réunions des commissions et comités ne sont pas très nombreuses, cela ne vous prendra que quelques demi-journées dans l'année et pite sur le temps de travail.

Je ne connais rien au statut de la Fonction Publique Territoriale, comment pourrais-je défendre mes collègues ?

La connaissance du statut n'est pas indispensable au début, en effet vous siégerez (si vous êtes élu-e) avec des collègues plus expérimentés qui connaissent les subtilités des textes qui régissent les cadres d'emploi de la FPT. Vous êtes là avant tout pour défendre vos collègues par rapport à des principes (comme l'égalité, la transparence, la parité, etc.)

Vous aurez la possibilité d'être formé par notre Institut d'Etudes et de Formation du SAFPT (IEF – SAFPT), Congé pour formation syndicale (12 jours / an)

Je souhaite être candidat à l'élection des représentants du personnel du Comité Social Territorial : elections-professionnelles@safpt.org



LE 8 DÉCEMBRE,
MA VOIX COMPTE
JE CHOISIS MES REPRÉSENTANTS

