

---

## Contenu

---

<b>ARTICLE 1</b> Opinion : presque 25 ans après, l'application non sans mal des « 35 heures » dans la territoriale .....	2
Une loi qui a fait débat .....	2
Flexibilité et pénibilité .....	3
<b>ARTICLE 2</b> Couverture santé et prévoyance : dialogue de sourds entre syndicats et employeurs .....	4
Chiffres-clés .....	4
Insuffisante participation .....	4
Invalidité et négociations locales .....	5
Vers un passage « en force » du gouvernement ? .....	5
<b>ARTICLE 2 BIS</b> Le dossier médical numérique "Mon espace santé" automatiquement activé pour tous ....	6
Tous concernés, y compris les enfants .....	7
Un dossier médical partagé forcé .....	7
<b>ARTICLE 3</b> Recrutement : 27 pistes pour rendre la fonction publique territoriale attractive .....	8
Évolution des concours .....	8
Favoriser l'accès au logement des territoriaux .....	9
« Marque FPT » .....	9
<b>ARTICLE 4 INFORMATIONS :</b> .....	9
Un nouveau centre ouvrant droit au congé pour formation syndicale des agents de la FPT .....	9
Déduction de pension alimentaire : fiscalité et plafond 2022 .....	10
<b>ARTICLE 5 Jurisprudence'S :</b> .....	12
Collaborateur de groupe d'élus : pas de plafond pour le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence .....	12
Refus de titularisation : le respect du principe du contradictoire n'est pas une option .....	13

---

---

## **ARTICLE 1 Opinion : presque 25 ans après, l'application non sans mal des « 35 heures » dans la territoriale**

---



Que de distance entre les intentions de la loi sur la réduction du temps de travail et la mise en œuvre, qui continue vingt-quatre ans après. Les collectivités ont longtemps tenté d'adapter les contraintes à cette réalité, ou la réalité à ces contraintes. Elles sont désormais au pied du mur.

Marseille, Toulouse, Paris, Fontenay-sous-Bois, Bonneuil-sur-Marne... autant de collectivités dans lesquelles le débat sur les « 35 heures » est d'actualité.

---

### **UNE LOI QUI A FAIT DEBAT**

---

Pour les citoyens, cette situation est sans doute quelque peu surréaliste : cela fait en effet vingt-quatre ans que la loi sur la réduction du temps de travail a été votée (1) et est entrée dans les habitudes professionnelles dans le secteur privé, mais aussi dans la fonction publique d'État.

Dire qu'elle serait totalement entrée dans les mœurs serait un raccourci. Non seulement cette loi a fait débat au moment de son adoption, en particulier par son caractère généraliste (2), du moins dans l'esprit, puisque les modalités se sont déclinées dans le temps, pour preuve, les développements du moment pour les fonctionnaires et agents publics territoriaux.

Cette loi a également fait débat dans l'évaluation de ses effets attendus. L'idée était que le progrès technique allait conduire à une raréfaction de l'offre de travail, qu'il fallait donc le « partager » pour que tout un chacun puisse en avoir, combiné au fait que le temps libre ainsi dégagé s'avérait ainsi favorable aux individus (pouvant se consacrer à leur famille, à leurs loisirs, aux associations...).

Après chaque élection, les exécutifs locaux ont un an pour négocier avec les partenaires sociaux une nouvelle délibération sur le temps de travail

Sans entrer dans les détails, c'est le mécanisme de l'annualisation du temps de travail qui est en cause en ce moment. Les exécutifs avaient une dérogation pour conserver les régimes de temps de travail inférieurs dont ils bénéficiaient depuis la loi du 26 janvier 1984. Les agents publics locaux pouvaient ainsi bénéficier de près de 40 motifs de congés dérogatoires dont les jours du maire, pour déménagement ou pour « rentrée scolaire ».

Depuis la loi de 2019 sur la transformation de la fonction publique, les collectivités sont sommées d'appliquer les 35 heures, c'est-à-dire de rejoindre le droit commun du temps de travail annualisé (1 607 heures). Après chaque élection, les exécutifs locaux ont un an pour négocier avec les partenaires sociaux une nouvelle délibération sur le temps de travail de leurs agents. Au plus tard, l'accord doit être effectif le 1er janvier 2022 pour les communes, les départements et les régions.

## FLEXIBILITE ET PENIBILITE

Bien sûr, bon nombre de collectivités s'exécutent mais de nombreux mouvements sociaux accompagnent cette mise en place.

Rien d'étonnant car l'annualisation du temps de travail est souvent présentée comme trop uniforme, niant la diversité des métiers des territoriaux. S'ajoutent à cette critique générale les questions de la flexibilité et de la pénibilité (qui revient, elle, et non sans raison, tant sur la question du temps de travail, que sur celle des retraites). Si bien que ce qui est souvent dénoncé est une absence d'impact sur le niveau réel du chômage, ce qui est tout de même le cœur de cette réforme.

Que se passe-t-il en réalité ? Une mise en œuvre apparemment bien moins homogène qu'il n'y paraît

Sur ce point, une convergence est à noter entre la CGT (« l'augmentation du temps de travail avec le même effectif permet de supprimer des postes, de réaliser des économies, de faire baisser la masse salariale »), des économistes comme Christian Gianella (« Les financements d'aides collatérales à ces mesures contribueraient à détruire de l'emploi »), Jean Tirole (sur le principe) ou encore Thomas Piketty (sur les modalités). Le président de la République a également critiqué ce dispositif, renvoyant à une négociation par branches la question de la réduction et celle de... l'augmentation possible du temps de travail.

Que se passe-t-il en réalité ? Une mise en œuvre apparemment bien moins homogène qu'il n'y paraît : des accords particuliers en matière de police municipale (Marseille), parfois seulement pour les équipes de nuit (Martigues), des compromis pour les agents de ramassage des déchets (Marseille, Toulouse), des aménagements avec des jours de congé réintroduits (Nantes). En un mot, une adaptation qui n'aura rien de simple, ni d'uniforme, comme trop souvent lorsqu'une réforme est décidée en France.

*(1) La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, dite loi « Aubry II », confirme l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires ou à 1 600 heures annuelles pour les entreprises de plus de 20 salariés.*

*(2) À l'époque en effet, et globalement également depuis, aucun autre pays de l'OCDE n'a mis en place une réforme similaire de réduction généralisée du temps de travail ; la réduction s'opérant néanmoins, mais au moyen d'accords de branches professionnelles.*

*(3) Christian Gianella, « Les trente-cinq heures : un réexamen des effets sur l'emploi », Économie & Prévision, vol. 175, n° 4, 2006, p. 163-178.*

---

## **ARTICLE 2 Couverture santé et prévoyance : dialogue de sourds entre syndicats et employeurs**

---

Publié le 01/02/2022 • Par La Gazette •



Après deux réunions sur la question, les employeurs et les syndicats se sont quittés, vendredi 28 janvier, sans parvenir à un accord. Seule avancée notable, le passage de 5,40 euros à 7 euros de participation obligatoire pour le volet prévoyance. Le projet de texte qui sera présenté au CSFPT le 16 février, devrait être retoqué par le collège syndical.

---

### **CHIFFRES-CLES**

---

Le projet de décret du gouvernement présenté le 16 février devrait contenir les nouvelles propositions des employeurs fixant la participation employeur en matière de prévoyance à 7 euros contre 5,40 euros par mois précédemment (mise en place prévue pour 2025). Aucun changement en ce qui concerne le montant de participation aux frais de santé fixé à 15 euros, soit 50 % d'un montant de référence de 30 euros (mise en place prévue en 2026).

« L'ambition d'Amélie de Montchalin était d'offrir une bonne couverture santé pour tous les agents. Dans la territoriale, on en est loin ! », déplore Johann Laurency, secrétaire fédéral FO. Et pour cause, la deuxième réunion entre employeurs et syndicats, a débouché, vendredi 28 janvier, sur une impasse.

Alors que le projet de texte du gouvernement sera présenté le 16 février au Conseil supérieur de la fonction territoriale (CSFPT), la Coordination des employeurs et les syndicats représentatifs n'ont pas trouvé de terrain d'entente. Le risque : un nouveau boycott du texte durant la plénière (comme lors de la séance du 15 décembre) ou un vote défavorable unanime de la part du collège syndical.

---

### **INSUFFISANTE PARTICIPATION**

---

La Coordination des employeurs a concédé une majoration du montant minimum de participation à 7 euros en prévoyance contre 5,40 euros par mois pour la prévoyance mais n'a pas bougé sur le montant de participation du volet santé qui reste à 15 euros. Certains syndicats craignant un dévoiement du texte, il devrait être également spécifié dans le projet que l'obligation de négociation dans les collectivités ne s'appliquera pas à celles proposant déjà une participation supérieure.

Une clause de revoiture en 2024 a été actée en raison de la mise en œuvre s'échelonnant sur plusieurs années. Un point qui pourrait, à l'avenir, contenter en partie les syndicats qui souhaitaient que le montant de

la participation obligatoire soit indexé sur le coût de l'inflation (indice Insee). Une proposition rejetée actuellement par les employeurs.

Enfin, il a été décidé la création d'un observatoire au sein de la formation spécialisée dans les données et études du CSFPT pour suivre les évolutions et le déploiement de la PSC.

Des avancées à petits pas insuffisantes selon les syndicats, dont une majorité envisagent un nouveau blocage du texte. « Des chiffres existent sur les montants moyens de participation dans les collectivités et cela équivaut à 12,85 euros pour la prévoyance et non pas 7 euros », fait valoir Sophie Le Port, secrétaire nationale d'Interco CFDT. Côté santé, le coût d'un contrat individuel serait de 26 euros pour les moins de 35 ans et grimperait à 46 euros pour les plus de 51 ans. « Lorsqu'on connaît la pyramide des âges vieillissante dans la territoriale, on ne peut pas calculer le montant de référence sur 30 euros pour arriver à une participation à 15 euros », évalue-t-elle.

## INVALIDITE ET NEGOCIATIONS LOCALES

Autre point de blocage encore non résolu, celui de l'invalidité. Le projet de décret l'instaure à 66 %, soit une incapacité totale de travail. Les organisations syndicales souhaitent voir abaisser le seuil à 60 %. « C'est bien trop haut pour déclencher la rente invalidité. Un agent peut-être déclaré invalide à partir de 33 % », assure Johann Laurency. Concernant les petites collectivités, FO estime « logique et indispensable » que les syndicats représentatifs des CDG puissent avoir la main sur la négociation avec les employeurs du CDG. Dans sa version actuelle, le projet de décret ne donne pas de précision sur cette question. Face à ces zones d'ombres, nombreux sont les syndicats comme FO qui assurent ne pas vouloir voter le texte présenté par le gouvernement en l'état.

Un *bis repetita* qui serait loin d'arranger la ministre de la Transformation et de la fonction publiques, Amélie de Montchalin qui avait pour objectif de faire voter le projet de texte à la fin de l'année 2021. Une série de rencontres entre les partenaires sociaux de la territoriale était pourtant prévue jusqu'à la mi-mars. Seule concession de la ministre sur le calendrier, la possibilité d'entamer des négociations portant sur la révision du décret de 2011 afin de régler notamment la question des ayants-droits.

## VERS UN PASSAGE « EN FORCE » DU GOUVERNEMENT ?

La ministre pourrait d'ailleurs choisir de reconvoquer le CSFPT avant l'assemblée plénière du mois de mars pour faire passer le texte. Pour rappel, le Conseil supérieur n'a qu'un rôle consultatif, un projet de décret présenté une nouvelle fois devant ses membres n'est pas obligatoirement amendé.

« Elle veut être la ministre qui a instauré la PSC et la campagne électorale arrive à grands pas, ne l'oublions pas », ponctue Sophie Le Port qui regrette ce resserrage de calendrier. « Tout cela est politique abonde, Tedjina-Teddy Louafia, élue CGT au CSFPT. Nous ne sommes pas pressés, la mise en place est dans plusieurs années, il faut laisser le temps de la négociation, pour l'instant, nous n'avons rien obtenu ».

De leur côté, les employeurs « ne souhaitent pas voir reporter *sine die* », le décret, explique Murielle Fabre, secrétaire générale de l'AMF qui pressent que la prochaine plénière « risque d'être compliquée ». « Nous n'avons pas trouvé d'accord, mais pour autant nous avons avancé sur des éléments. Certes, cela ne semble pas à la hauteur des exigences des syndicats, mais les employeurs ont été dynamiques dans les échanges et les propositions sont cohérentes. »

Concernant le point de crispation du montant inchangé du panier moyen de santé, Murielle Fabre rappelle que l'obligation de participation concerne également la prévoyance. « Il faut que la PSC reste un levier de négociation et d'ailleurs, c'est un dossier qui doit pouvoir être réajustable dans le temps, mais il faut prendre garde à la libre administration. C'est essentiel, pour un élu local de garder la main sur cette question ».

Par ailleurs, la coordination s'est engagée à « diffuser une culture de la protection sociale par des campagnes de communication pédagogiques ». Murielle Fabre précise : « Au sein de nos associations, nous sommes en mesure d'envoyer des éléments d'information auprès des élus locaux, et notamment d'insister auprès de ceux qui n'ont pas encore mis en œuvre de système dans leurs collectivités ». Le prochain baromètre HoRHizons, élaboré chaque année en partenariat avec l'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France, pourrait faire l'objet d'un focus sur la couverture santé et prévoyance.

## **ARTICLE 2 BIS Le dossier médical numérique "Mon espace santé" automatiquement activé pour tous**

Site Les Numériques Publié le 02/02/22

Si le DMP (dossier médical partagé) n'a pas eu le succès escompté, le gouvernement compte passer à la vitesse supérieure avec "Mon espace santé", qui va être créé automatiquement pour chaque Français.



Demain 3 février 2022 débutera la phase de déploiement de "Mon espace santé". Automatiquement créé pour l'ensemble des Français, ce nouveau service public intégrera le dossier médical informatisé de chaque citoyen. Un vieux serpent de mer envisagé depuis le quinquennat de Nicolas Sarkozy, mais jamais mis en place en pratique. Pour le ministère de la Santé, cela annonce une "révolution" au moins aussi importante que l'arrivée de la carte vitale.

Pour son lancement, "Mon espace santé" n'aura pas droit à son application dédiée et sera seulement accessible sous la forme d'un site internet, où seront stockées les données médicales des Français "en toute sécurité", insiste l'Assurance maladie. C'est évidemment l'une des premières craintes évoquées lorsque l'on parle de ce dossier médical informatisé, hébergeant des données personnelles sensibles, dans un monde où le risque zéro ne semble pas exister en matière de piratage.

La "confidentialité" vantée par le ministère est donc sujette à débat, sachant que ce dossier médical en ligne contiendra tous types de documents médicaux, allant des traitements suivis aux allergies médicamenteuses,

en passant par les comptes rendus d'opérations, les résultats d'analyses, les dates de vaccination et même les ordonnances. Si l'assuré pourra lui-même ajouter et renseigner des éléments dans cet espace, tous les professionnels de santé habilités seront aussi en mesure d'interagir sur la plateforme. On y trouvera également un agenda pour gérer ses rendez-vous médicaux et une messagerie sécurisée pour échanger avec les professionnels. À terme, la téléconsultation pourrait même s'inviter dans le dispositif.

## TOUS CONCERNES, Y COMPRIS LES ENFANTS

La création automatique de ce nouvel espace concernera l'ensemble des Français, y compris les enfants. Ainsi, le ministère de la Santé explique qu'à l'été 2022, les 68 millions de nos concitoyens disposeront de ce carnet de santé numérique.

Mais automatique ne veut pas dire obligatoire : en effet, il est possible de s'opposer à l'ouverture de son espace santé en ligne. Pour ce faire, une option sera disponible sur le site, donnant lieu à l'envoi d'un code à activer dans un délai de six semaines. Attention, sans action de sa part, chaque patient verra son espace santé automatiquement créé. Et s'il sera toujours envisageable de demander sa désactivation, les données qu'il renferme resteront archivées pendant dix ans

## UN DOSSIER MEDICAL PARTAGE FORCE

Cette fois-ci, la démarche s'avère donc bien différente du processus retenu pour le dossier médical partagé (DMP), dont la création s'effectuait à l'initiative du patient. Emmanuel Macron et son gouvernement espéraient l'ouverture de 40 millions de DMP, désormais intégré à l'espace santé, d'ici à 2023. Nous en sommes à peine à plus de 10 millions. D'où l'urgence, sans doute, d'opter pour une approche automatisée qui, pour certaines oppositions, s'apparente à un nouveau passage en force.

À l'issue d'une première phase de test menée sur 3,3 millions d'assurés, le taux de refus était très faible, de l'ordre de 0,7 %. Néanmoins, d'aucuns s'interrogent sur le niveau d'information des patients concernant la création automatique de leur espace, ainsi que sur l'accompagnement des personnes âgées, isolées, précaires et/ou n'ayant pas accès à l'informatique.

Nos confrères de BFMTV ont interrogé quelques médecins et professionnels des départements où le test de déploiement a eu lieu l'an dernier et leurs retours ne sont pas franchement enthousiastes. L'un des docteurs interviewés, secrétaire général de l'organisation majoritaire des médecins généralistes libéraux, reconnaît qu'il n'a guère utilisé le dispositif depuis sa mise en place et qu'aucun patient ne lui en a parlé. Il dit avoir été très peu informé du fonctionnement de cet outil dont il ne ressent pas le besoin. Le Syndicat de la médecine générale déplore, lui, que le recueil du consentement libre et éclairé des patients ne soit pas exigé avant même la création de ce dossier numérique.

---

## ARTICLE 3 Recrutement : 27 pistes pour rendre la fonction publique territoriale attractive

---

Publié le 03/02/2022 • Par La Gazette •



Mauvaise connaissance du secteur, salaires et perspectives de carrières peu séduisants, processus pour candidater trop complexe ou trop compétitif... Les raisons du manque d'attractivité de la fonction publique territoriale sont connues. Un rapport formule 27 préconisations pour y remédier.

Créer une prime d'attractivité fondée sur la stabilité de l'agent dans la collectivité, faire évoluer les concours, faciliter l'accès au logement via des conventions... Ce sont quelques-unes des idées formulées dans le rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale rédigé par Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, Corinne Desforges, inspectrice générale de l'administration mais aussi Mathilde Icard, présidente de l'association des DRH de grandes collectivités.

Le document a été remis à Amélie de Montchalin, mercredi 2 février. La ministre de la Transformation et de la fonction publiques salue des propositions « qui vont dans le sens d'une plus grande responsabilisation et d'une autonomie renforcée des employeurs territoriaux dans la gouvernance nationale de leurs effectifs et de leur politique de rémunération ».

La mise en place d'une politique de rémunération plus incitative figure, sans surprise, en haut de la pile des recommandations. Il est, entre autres, préconisé de revoir les grilles indiciaires et surtout les progressions. Un sujet déjà discuté dans le cadre de la conférence sur les perspectives salariales engagée par la ministre en septembre 2021 et dont les travaux aboutiront au début du mois de mars.

---

### ÉVOLUTION DES CONCOURS

---

Face à ce qui peut paraître, de prime abord, comme une invitation à une réforme des concours, Philippe Laurent défend plutôt « leur évolution, pas la révolution ». La mission suggère en premier lieu d'expérimenter les concours sur titre pour les apprentis et d'intégrer pendant la période d'apprentissage un module de préparation au concours.

Est aussi recommandé de fixer une clause maximale de réexamen de la nature des épreuves (3 ans) afin de les adapter aux besoins réels des employeurs, dans une logique de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et compétences (GPEEC). Autre préconisation : pour certains concours (par exemple, les auxiliaires de puériculture) accélérer, à titre expérimental, la fréquence de leur organisation. « Il y a un consensus large sur le besoin de réviser le système des concours », assure Philippe Laurent.



---

## FAVORISER L'ACCES AU LOGEMENT DES TERRITORIAUX

---

Si elle avait bien conscience des problèmes de logement des territoriaux, Mathilde Icard « n'avai[t] pas pressenti de réflexions aussi poussées en la matière ». Des auditions, il se dégage cette idée de solliciter l'établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP), dont la capacité d'investissement provient des cotisations tant des employeurs publics que des agents de la fonction publique. « Il serait opportun qu'une partie de cette épargne puisse être fléchée sur le financement de logements réservés. » Autre surprise, cette envie, relayée par l'association La Cordée : dans la fonction publique territoriale, prévoir des dispositifs de « prépas talents » au-delà du seul concours d'administrateur.

---

### « MARQUE FPT »

---

Bien sûr, ces préconisations relèvent du réglementaire et ne pourront pas prendre vie d'ici la fin du quinquennat. D'autres en revanche sont, tout de suite, à la main des employeurs territoriaux : intensifier l'analyse prospective en lien avec le CNFPT et les centres de gestion mais aussi construire une « marque employeur territorial » unique. « Construire un discours démonstratif revient aux associations d'élus et aux collectivités territoriales, insuffisamment armées car beaucoup trop éclatées, pour être efficaces en termes de communication 'grand public'. De grands progrès peuvent être accomplis rapidement en la matière par une volonté partagée des dirigeants de ces associations », peut-on lire dans le rapport.

Les jeunes sont évidemment dans le viseur, pour remplacer l'important flux de départs en retraite d'ici 2030. Une enquête inédite de la DITP, consultable en annexe du rapport, s'est intéressée à ce que connaissent concrètement les jeunes de la FPT. Résultat : ils l'associent aux services qu'ils utilisent. « Un tout petit angle que l'on doit collectivement chercher à ouvrir », résume Mathilde Icard.

**REFERENCES** [Rapport "L'attractivité de la fonction publique territoriale", février 2022](#)

---

## ARTICLE 4 INFORMATIONS :

---

### UN NOUVEAU CENTRE OUVRANT DROIT AU CONGE POUR FORMATION SYNDICALE DES AGENTS DE LA FPT

---

Publié le 03/02/2022 • Par [La Gazette](#) •

La liste des centres et instituts, donnée par l'arrêté du 9 février 1998, dont les stages ou sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale des agents de la fonction publique territoriale est complétée pour intégrer le Centre d'étude et de formation sociale et syndicale – CEF2S (SNSPP-PATS), 20, avenue du Général-de-Gaulle, 33120 Arcachon.

**REFERENCES** [Arrêté NOR : TERB2202090A du 26 janvier 2022, JO du 3 février.](#)

---

## DEDUCTION DE PENSION ALIMENTAIRE : FISCALITE ET PLAFOND 2022

---

Site Droits et finances . net du 7/02/2022

Les pensions alimentaires sont déductibles du revenu imposable pour le calcul de l'impôt. Les conditions et les plafonds fiscaux de déduction 2022.

### **Pourquoi une pension alimentaire est-elle déductible ?**

Quand vous rédigez votre déclaration de revenus, n'oubliez pas de déduire les éventuelles pensions alimentaires que vous avez versées pour un descendant ou un ascendant. La déduction de la pension alimentaire est fondée sur le Code civil qui impose une obligation alimentaire réciproque entre ascendants et descendants. Un grand-parent peut ainsi verser une pension à un petit-fils si les parents ne veulent ou ne peuvent pas faire face à leurs obligations. Dès lors qu'il l'a reconnu, le parent d'un enfant naturel peut également déduire les sommes versées pour son entretien (à condition qu'il ne le compte pas à charge pour le quotient familial). La déduction est également admise pour les enfants ayant fait l'objet d'une adoption simple. Cette obligation alimentaire est également imposée entre gendre ou belle-fille d'une part et les beaux-parents d'autre part. La déduction des pensions alimentaires ne doit pas être confondue avec la déduction des prestations compensatoires versées entre ex-époux après un divorce, ni avec l'obligation de secours obligatoire pendant la procédure de séparation.

### **Quelles sont les conditions de déduction d'une pension alimentaire ?**

Même en l'absence d'une décision de justice et quel que soit l'âge des deux parties, la pension alimentaire est en principe déductible du revenu global de celui qui la verse et imposable entre les mains de celui qui la reçoit. Sous certaines conditions.

Le bénéficiaire doit ainsi être dans l'incapacité de subvenir seul à ses besoins. Cette condition est naturellement appréciée en tenant compte des circonstances particulières (âge, état de santé, personnes à charge, etc.). En règle générale, l'administration considère que la pension est justifiée quand elle permet de porter les revenus totaux du bénéficiaire au niveau du Smic, ce plafond étant doublé quand il s'agit d'aider un couple. Normalement, l'administration n'a pas à tenir compte du fait que le bénéficiaire est propriétaire de sa résidence principale.

La pension doit également être proportionnelle non seulement aux besoins du bénéficiaire mais aussi aux ressources de celui qui la verse..

### **Comment déduire la pension alimentaire d'un enfant mineur ?**

Les pensions versées pour l'entretien des enfants mineurs ne sont déductibles du revenu global qu'en cas de divorce ou d'imposition séparée et seulement pour les enfants dont le contribuable n'a pas la charge. Qu'elle soit fixée ou non par une décision de justice, la pension est déductible dans son intégralité dans la mesure où elle n'est pas excessive. Un contribuable ne peut pas cumuler la déduction d'une pension et la

prise en charge d'un enfant au titre du quotient familial. Quand le contribuable continue de verser la pension après que l'enfant a atteint l'âge de 18 ans, la déduction est limitée dans les conditions exposées ci-dessous (enfants majeurs).

Si le contribuable verse un capital destiné à constituer une rente pour l'enfant, il peut déduire chaque année une somme égale à ce capital divisé par le nombre d'années de versements de la rente. La déduction est plafonnée à 2 700 euros par an.

### **Quel est le plafond de déduction d'une pension alimentaire d'un enfant majeur ?**

Les pensions versées aux enfants majeurs sont déductibles selon les principes généraux précisés ci-dessus. Dans la limite toutefois du plafond de déduction des pensions alimentaires par enfant et par an : 6 042 € par enfant et par an en 2022. Sous réserve de pouvoir produire les justificatifs nécessaires.

Cette limite est doublée quand l'enfant est marié et que le contribuable participe seul à l'entretien du jeune ménage. Mais aucun avantage supplémentaire n'est accordé quand le jeune ménage a lui-même des enfants.

Le plafond est également doublé quand l'enfant, célibataire, divorcé ou veuf, a lui-même des enfants. Quand l'enfant majeur est âgé de moins de 21 ans, quand il est étudiant de moins de 25 ans, les parents ont le choix entre le rattachement et le versement d'une pension alimentaire.

### **Qu'est-ce que la déduction des frais d'hébergement ?**

Le contribuable qui accueille sous son toit le descendant ou ascendant aux faibles ressources peut aussi déduire une somme forfaitaire de 3 592 € sans justificatifs. A ce forfait peuvent s'ajouter des frais supplémentaires avec justificatifs. Précision : quand l'hébergement ou l'état de besoin de l'intéressé ne porte que sur une partie de l'année, ce montant forfaitaire doit être réduit prorata temporis, les autres frais pouvant naturellement être déduits pour leur montant réel. Pour les ascendants de plus de 75 ans, la déduction forfaitaire n'est admise que si le revenu imposable des intéressés n'excède pas le plafond de ressources de l'Aspa.

### **Comment les pensions alimentaires sont-elles imposées ?**

Les pensions alimentaires et les prestations compensatoires sont imposées entre les mains du bénéficiaire dans la catégorie des traitements et salaires (après l'abattement de 10%). Si une partie de la pension n'est pas déductible des revenus de celui qui la verse, la fraction non-déductible n'est pas non plus imposable aux mains du bénéficiaire.

### **Quelle fiscalité en cas de garde alternée ?**

La prise en compte de la garde alternée s'effectue en répartissant par moitié entre les ex-conjoints les avantages fiscaux auxquels les enfants ouvrent droit (majorations du quotient, réductions et crédits d'impôt,

abattements en matière d'impôts locaux). En principe, les contribuables ne peuvent alors opérer aucune déduction au titre des pensions alimentaires versées pour leurs enfants mineurs dès lors que ceux-ci sont pris en compte pour la détermination de leur quotient familial. Et les pensions alimentaires ainsi versées ne sont pas imposables au nom du bénéficiaire.

### **Enfant à charge et accord des parents**

Toutefois, s'il apparaît que l'un des parents assume à titre principal la charge des enfants, celle-ci s'appréciant sans tenir compte des pensions alimentaires servies par ailleurs, les parents peuvent prévoir d'un commun accord que l'intégralité des avantages fiscaux sera attribuée à l'un d'eux. Dans cette situation, l'autre parent peut alors déduire la pension alimentaire qu'il verse éventuellement, cette pension étant alors imposable chez celui qui la reçoit.

## **ARTICLE 5 Jurisprudence'S :**

---

### **COLLABORATEUR DE GROUPE D'ELUS : PAS DE PLAFOND POUR LE SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT ET L'INDEMNITE DE RESIDENCE**

---

Publié le 31/01/2022 • Par La Gazette •

Un agent recruté comme collaborateur de groupe d'élus d'une région a vu sa rémunération modifiée deux ans après son engagement, à montant égal, pour intégrer le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence (IR). Il a alors réclamé le versement des arriérés de ces prestations pour les deux premières années de son engagement.

Même s'ils appartiennent à une catégorie particulière d'agent public, ces personnels ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant, d'une part, selon leur niveau de qualification, le traitement, d'autre part, selon leur situation personnelle, les accessoires de ce dernier que sont le SFT et l'IR. Aussi, en dépit du caractère accessoire au traitement du SFT et de l'IR, ces prestations, indissociables de la qualité d'agent public du bénéficiaire, ne sont pas soumises au plafonnement des moyens alloués aux groupes d'élus, dont relève le traitement principal du collaborateur, fixé par l'article L. 4132-23 du code général des collectivités territoriales.

Après avoir relevé que les autres conditions d'éligibilité de l'intéressé au SFT et à l'IR étaient remplies, le juge administratif a pu le renvoyer devant la collectivité pour que soient liquidés et lui soient versés les arriérés de ces prestations.

**REFERENCES** [CAA de Lyon, 26 août 2021, req. n°19LY02703.](#)

---

## REFUS DE TITULARISATION : LE RESPECT DU PRINCIPE DU CONTRADICTOIRE N'EST PAS UNE OPTION

---

Publié le 03/02/2022 • Par La Gazette

Bas du formulaire

Recruté par un CCAS comme auxiliaire de soins au sein d'un EHPAD (établissement d'hébergement pour personnes âgées), un agent social territorial stagiaire a été licencié pour insuffisance professionnelle. Aucune titularisation n'étant intervenue à la fin de son stage, cette décision constitue également un refus de titularisation.

En l'espèce, ce sont les difficultés relationnelles que rencontrait l'intéressé avec les résidents de l'établissement, leurs familles ou ses collègues de travail, comme l'attestent ses propos agressifs ou menaçants ou ses comportements inappropriés, qui ont motivé cette décision. Si ces reproches sont susceptibles de se rattacher à l'appréciation générale de la manière de servir de l'agent stagiaire et peuvent fonder un licenciement pour insuffisance professionnelle, ils peuvent aussi justifier une sanction disciplinaire.

Or, pour apprécier la légalité d'une décision de refus de titularisation, le juge doit vérifier qu'elle ne repose pas sur des faits matériellement inexacts, qu'elle n'est entachée ni d'erreur de droit, ni d'erreur manifeste dans l'appréciation de l'insuffisance professionnelle de l'intéressé, qu'elle ne revêt pas le caractère d'une sanction disciplinaire et n'est entachée d'aucun détournement de pouvoir et que, si elle est fondée sur des motifs qui caractérisent une insuffisance professionnelle mais aussi des fautes disciplinaires, l'intéressé a été mis à même de faire valoir ses observations.

En l'espèce, le CCAS aurait donc dû mettre à même l'intéressé de présenter ses observations avant de prendre la décision litigieuse, ce qu'il n'a pas fait. La décision est par conséquent illégale.

**REFERENCES** [CAA de Nancy, 6 juillet 2021, req. n°20NC00391.](#)