

Contenu

ARTICLE 1 Le Parlement adopte la proposition de loi sur les lanceurs d'alerte.....	2
Conciliation	2
ARTICLE 2 Mettre en œuvre le temps partiel thérapeutique en 5 étapes	3
Cerner les agents concernés.....	3
Respecter la procédure d'octroi	4
Connaître la portée de l'autorisation de temps partiel thérapeutique	5
Gérer la situation de l'agent en temps partiel thérapeutique	5
Modifier et mettre fin au temps partiel thérapeutique	6
ARTICLE 2 bis Le recrutement de saisonniers dans la fonction publique territoriale en 10 questions.....	7
01 – Sur quelle base juridique un saisonnier est-il recruté par un employeur public ?.....	7
02 – Pour quelle durée un agent saisonnier peut-il être recruté ?	8
03 – Quelles sont les conditions à remplir pour être recruté en qualité de saisonnier ?	8
04 – Quelle est la procédure de recrutement d'un saisonnier ?.....	9
05 – Que doit préciser le contrat de recrutement ?.....	9
06 – Comment recruter des sapeurs-pompiers saisonniers ?.....	10
07 – Les enfants du personnel de la collectivité peuvent-ils être recrutés sur un emploi saisonnier?	10
08 – Quels sont les droits et les obligations des saisonniers ?	11
09 – Quelle est la rémunération d'un saisonnier dans la fonction publique ?.....	11
10 – Les saisonniers bénéficient-ils d'une indemnité à l'issue	11
de leur contrat ?	11
ARTICLE 3 Dialogue social : une réforme qui en cache une autre.....	13
Accord de méthode	13
Medef territorial	13
ARTICLE 4 Informations :.....	14
Dénonciation d'un harcèlement moral vs. devoir de réserve.....	14
Droit de dénonciation du harcèlement moral.....	15
Mode d'emploi	15

ARTICLE 1 Le Parlement adopte la proposition de loi sur les lanceurs d'alerte

Publié le 22/02/2022 • Par [Martin Delacoux](#) • dans : [Actu juridique](#), [France](#), [Toute l'actu RH](#)



La proposition de loi améliorant la protection des lanceurs d'alerte a été adoptée le 16 février. Ce vote signe la fin de trois mois de parcours législatif mouvementé. « Un signal fort est donné en faveur de la vigilance citoyenne » selon les associations.

Après l'espoir, l'inquiétude, voici le soulagement. L'adoption ce mercredi 16 février par le Parlement d'une proposition de loi améliorant la protection des lanceurs d'alerte a été très bien accueillie par les associations. C'est « un espoir pour celles et ceux qui se battent au quotidien pour l'intérêt général » s'est réjoui la Maison des Lanceurs d'alerte sur Twitter, dans laquelle sont rassemblées 36 associations et syndicats. Le député Modem du Bas-Rhin qui a porté ce texte, Sylvain Waserman, assure de son côté que c'est la « meilleure législation en Europe. »

CONCILIATION

Pourtant, en décembre, tout semblait compliqué pour cette proposition de loi. Elle venait d'être examinée par la commission des lois du Sénat, et la Maison des Lanceurs d'alerte affirmait alors que « les propositions des sénateurs, instrumentalisées par les lobbies agricoles, ouvre la voie à des régressions extrêmement inquiétantes ». Aujourd'hui, le député alsacien explique que « ce texte était avant-coureur d'une impossibilité de converger car l'écart [entre le texte du Sénat et celui retenu par l'Assemblée] était trop grand. Certes, en cas de litige avec le Sénat c'est à l'Assemblée nationale de trancher. Mais le calendrier parlementaire contraint en cette fin de quinquennat pouvait faire craindre un abandon du texte.

En cas de désaccord persistant, « Marc Fesnau, le ministre des relations avec le Parlement, m'avait garanti qu'on aurait le temps de faire la navette parlementaire » assure Sylvain Waserman. Mais le calendrier parlementaire n'étant jamais à l'abri d'un nouveau séisme de l'actualité qui aurait pu le bousculer, le but était de tomber d'accord en commission mixte paritaire, la commission chargée d'arriver à une conciliation entre le Sénat et l'Assemblée.

Le Sénat a fait un pas en direction du texte de l'Assemblée en janvier, en adoptant notamment la même définition du lanceur d'alerte, « une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général ». « Il restait tout de même beaucoup de points de désaccord, se souvient Sylvain Waserman, mais on a finalement réussi à améliorer le texte. Sur beaucoup de choses ce n'est ni la première lecture à l'Assemblée ni la première lecture du Sénat qui a été retenue, mais une nouvelle lecture ».

Le texte final assure ainsi qu'il faut avoir eu connaissance de manière licite de l'information qui amène l'alerte. Impossible, pour prendre un cas caricatural, de poser des micros ou des caméras dans le bureau de son patron pour vérifier s'il n'y a pas une alerte à dévoiler. En revanche, si l'on tombe sur un dossier dans lequel figure les preuves d'une pollution industrielle, rien n'empêche d'embarquer ce dossier. Dans ce dernier cas, aucune loi n'a été transgressée pour obtenir les informations.

Par ailleurs, les mesures qui figuraient dans la version de l'Assemblée et qui avaient été saluées par les associations ont été retenues. Les associations et syndicats peuvent ainsi devenir « facilitateurs d'alerte » et bénéficier des mêmes protections que les lanceurs d'alerte. En cas de procès, un juge peut décider de faire porter les frais de la défense à l'attaque, en cas de procédure lancée pour faire taire le lanceur d'alerte. Ceux-ci n'ont plus l'obligation de prévenir leur employeur avant de contacter une autorité extérieure, ce qui était jusqu'ici la marche à suivre.

Sur ce dernier point, les autorités extérieures à contacter doivent encore être désignées par décret. Une liste sera ainsi publiée pour clarifier dans quel cas contacter l'agence anti-dopage par exemple, et dans quel autre aller plutôt auprès de l'agence française anti-corruption, etc. Cela doit être fait dans les six mois, le temps de laisser ces agences mettre en place un processus pour traiter les alertes. Ce texte devrait donc vraiment commencé à être appliqué à la fin de l'été.

ARTICLE 2 Mettre en œuvre le temps partiel thérapeutique en 5 étapes

Publié le 23/02/2022 • Par La Gazette •



Le temps partiel thérapeutique déroge au temps partiel de droit commun, tant dans ses modalités d'octroi que dans ses effets. Les nouvelles modalités procédurales sont applicables aux autorisations accordées à compter du 11 novembre 2021, y compris dans le cadre d'un renouvellement. Décryptage de ces nouvelles règles en 5 points clés. Par Avocate - Cabinet Goutal, Alibert et associés

CERNER LES AGENTS CONCERNES

Largement étendu par l'ordonnance « santé famille » du 25 novembre 2020, dans des conditions désormais précisées par le décret du 8 novembre 2021, le temps partiel thérapeutique prévu par l'article 57, 4° de la loi du 26 janvier 1984 diffère, tant dans ses conditions d'octroi que dans ses effets, du temps partiel de droit commun.

A grands traits, il peut être accordé au fonctionnaire à l'issue d'un congé de maladie ainsi qu'en dehors de tout congé dès lors que l'intéressé est en position d'activité lorsque l'exercice des fonctions à temps partiel lui permet soit un maintien ou un retour à l'emploi et est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé, soit de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Cette période de temps partiel thérapeutique, exercée de manière continue ou discontinue, ne peut excéder une année, durant laquelle l'agent conserve son plein traitement. Une fois ses droits épuisés, il ne pourra présenter une nouvelle demande d'autorisation de temps partiel thérapeutique qu'au terme d'un délai d'un an calculé en tenant compte des périodes effectuées en position d'activité – sans plus de précision, ce qui n'ira pas sans susciter des débats – et de détachement (décret du 30 juillet 1987, art. 13-3). En d'autres termes, les droits à temps partiel thérapeutique sont uniquement conditionnés par un délai de « recharge », indépendamment de l'affection de l'agent.

RESPECTER LA PROCEDURE D'OCTROI

Les articles 13-1 et suivants du décret du 30 juillet 1987, créés par le décret du 8 novembre 2021, fixent les modalités d'octroi du temps partiel thérapeutique. Ces dispositions s'appliquent également aux fonctionnaires stagiaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales. On relèvera que si ces prescriptions procédurales se veulent allégées, la rédaction du texte laisse présager des difficultés en pratique.

Concrètement, il en ressort qu'aucun délai particulier ne vient encadrer la procédure. Il appartient simplement à l'agent d'adresser sa demande à son administration, accompagnée d'un certificat médical mentionnant la quotité de temps de travail, la durée et les modalités d'exercice des fonctions à temps partiel thérapeutique prescrites (art. 13-1 du décret du 30 juillet 1987). L'autorité territoriale examine ensuite cette demande, le cas échéant, lorsqu'elle intervient dans un tel cadre, après avis du conseil médical – se substituant au comité médical et à la commission de réforme –, obligatoirement saisi notamment de la réintégration de l'agent à l'issue d'un congé de maladie ordinaire de douze mois, de longue maladie et de longue durée, d'une disponibilité d'office, ou d'un reclassement (décret du 30 juillet 1987, art. 4 et 13-6).

Il est cependant prévu que l'administration peut, à tout moment, faire expertiser l'agent par un médecin agréé, un tel examen étant obligatoirement et immédiatement diligenté lorsque le fonctionnaire sollicite une prolongation de temps partiel thérapeutique – dont les modalités formelles ne sont pas précisées – au-delà d'une période totale de trois mois. L'agent est tenu de s'y soumettre sous peine d'interruption de l'autorisation dont il bénéficie (art. 13-3 et 13-4 du décret du 30 juillet 1987).

En cas de désaccord avec les conclusions du praticien, l'autorité décisionnaire ou l'agent peuvent saisir pour avis le conseil médical (décret du 30 juillet 1987, art. 13-5). Puis, au regard de l'ensemble de ces éléments, l'autorité territoriale rendra sa décision. Au final, la procédure pourra donc, dans certaines hypothèses, s'avérer longue, ce qui apparaît incompatible avec la durée des autorisations délivrées, pour une période d'un à trois mois.

Quoi qu'il en soit, aucune précision n'étant faite que ces avis médicaux s'imposeraient à l'administration, il peut être considéré que cette dernière conserve une marge d'appréciation. Il ne faut toutefois pas dissimuler que tant en droit qu'en termes de responsabilité, il sera délicat d'opposer un refus à l'agent en l'absence de tout élément médical défavorable et qu'un refus ne pourrait être envisagé qu'en égard aux nécessités du service et aux contraintes liées à son organisation dûment justifiées.

Un tel refus, qui ne saurait être discrétionnaire, devra être motivé en fait et en droit, étant noté qu'à la différence du temps partiel de droit commun, aucun entretien préalable avec l'agent n'est prévu par le décret. Pour finir, on rappellera que le médecin de prévention doit être informé des demandes et des autorisations d'exercice des fonctions à temps partiel thérapeutique (décret du 30 juillet 1987, art. 13-8). Les éventuels refus opposés devront également lui être communiqués.

CONNAITRE LA PORTEE DE L'AUTORISATION DE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique est accordée, ainsi qu'il a été évoqué, pour une période de un à trois mois courant à compter de la date de réception de la demande ou, lorsque le conseil médical est saisi, après que l'instance a émis son avis. Elle est renouvelée dans les mêmes conditions de durée dans la limite d'une année. Ce pour une quotité de 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée du service hebdomadaire habituelle des agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions. Ou, pour ceux occupant un ou plusieurs emplois à temps non-complet, par référence à la quotité de temps de travail hebdomadaire de ces emplois.

Cette quotité est alors répartie entre les emplois occupés par les autorités territoriales intéressées ou, en cas de désaccord, au prorata du temps de travail de chaque emploi (art. 13-1 du décret du 30 juillet 1987). Dans le cadre de cette autorisation, il appartient à la seule autorité territoriale de fixer les modalités d'organisation du temps partiel de l'agent. Elle devra alors tenir compte des préconisations médicales imposées par son état de santé (1), mais pourra aussi se fonder sur les besoins et le fonctionnement du service.

On soulignera que l'ordonnance du 25 novembre 2020 a instauré une portabilité de l'autorisation donnée d'accomplir un service à temps partiel thérapeutique en cas de mobilité du fonctionnaire, qui en conserve le bénéfice auprès de toute personne publique qui l'emploie (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 57 4° bis).

GERER LA SITUATION DE L'AGENT EN TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

A la différence du régime du temps partiel de droit commun, peu importe la quotité de travail effectivement accomplie, l'agent en temps partiel thérapeutique conserve l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence ainsi que, le cas échéant, sa nouvelle bonification indiciaire, qui suit le sort du traitement. Le maintien de son régime indemnitaire dépendra, en revanche, des dispositions de la délibération l'instituant. Compte tenu de ce régime dérogatoire, l'intéressé ne pourra pas effectuer d'heures supplémentaires ou complémentaires (décret du 30 juillet 1987, art. 13-9).

Par ailleurs, s'agissant de la carrière de l'agent, le temps partiel thérapeutique n'a pas d'incidence sur la détermination des droits à l'avancement, à promotion et à formation ni sur les droits à la retraite, les périodes de travail correspondantes étant assimilées à des périodes à temps complet (loi du 26 janvier 1984, art. 60 ; circulaire NOR : CPAF1807455C du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique).

Dans cette même logique, lors de la titularisation, les périodes de service effectuées à temps partiel thérapeutique par le fonctionnaire stagiaire sont prises en compte, pour l'intégralité de leur durée effective, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement (décret du 4 novembre 1992, art. 7-1). Concernant les droits à congé annuel et les jours de RTT, et comme pour les fonctionnaires en temps partiel sur autorisation, ils sont proratisés en fonction de la quotité de travail définie dans la ou les autorisations pour chaque emploi (art. 13-11 du décret du 30 juillet 1987).

Enfin, durant sa période de temps partiel thérapeutique, l'agent conserve ses droits à congé de maladie (circulaire NOR : CPAF1807455C du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique).

MODIFIER ET METTRE FIN AU TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

Rappelons que ce mode d'organisation du temps de travail est susceptible d'évoluer en cours de période, voire d'être interrompu, en fonction de la situation de l'agent. En effet, le fonctionnaire concerné dispose de la faculté de solliciter en cours de route la modification de la quotité de travail accomplie, certificat médical à l'appui, l'administration pouvant alors faire droit à cette demande pour la période restant à courir (décret du 30 juillet 1987, art. 13-7).

Ensuite, il est prévu que lorsque le bénéficiaire est autorisé à suivre une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel, son autorisation est suspendue (décret du 30 juillet 1987, art. 13-12). L'octroi d'un congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption interrompt aussi la période en cours de service à temps partiel thérapeutique (décret du 30 juillet 1987, art. 13-7).

Par ailleurs, l'administration peut, également à la demande de l'agent, mettre fin à la période de service à temps partiel thérapeutique s'il se trouve depuis plus de trente jours consécutifs en congé de maladie (décret du 30 juillet 1987, art. 13-7). Ceci précisé, lorsque la période de temps partiel thérapeutique arrive à son terme, le fonctionnaire peut, sous réserve de son aptitude, reprendre son service à temps plein, une telle reprise pouvant également intervenir de manière anticipée, sur présentation d'un certificat médical en ce sens par l'agent. On relèvera alors qu'aucune disposition ne semble imposer que l'avis du médecin agréé ou du comité médical soit nécessairement recueilli (circulaire NOR : CPAF1807455C du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique).

Pour autant, selon les circonstances de l'espèce et dans un souci de sécurité juridique, il est préconisé qu'un tel contrôle médical, a minima par le médecin du travail, soit mis en œuvre.

Références [Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020](#) [Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#) [Décret n° 2021-1462 du 8 novembre 2021](#)

ARTICLE 2 bis Le recrutement de saisonniers dans la fonction publique territoriale en 10 questions

Publié le 09/02/2022 • Mis à jour le 03/02/2022 • Par La Gazette •



Nombreux sont les emplois publics saisonniers, dans les secteurs de l'animation, du sport et des services techniques notamment, au sein des collectivités territoriales. Le point sur les règles de recrutement de ces agents contractuels de droit public.

01 – SUR QUELLE BASE JURIDIQUE UN SAISONNIER EST-IL RECRUTE PAR UN EMPLOYEUR PUBLIC ?

Recrutés sur des emplois non permanents, ces agents contractuels relèvent en principe du droit public.

En effet, lorsque les saisonniers sont embauchés par une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics, leur recrutement relève du droit public, en l'occurrence des dispositions de la loi du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale. Selon l'article 3 de cette loi, les collectivités territoriales et leurs établissements « peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité ».

Cette faculté est également ouverte aux services départementaux d'incendie et de secours (Sdis) pour exercer des fonctions correspondant à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité (loi n°84-53, art. 3-6). Dans ce cas, seuls des sapeurs-pompiers volontaires peuvent être recrutés par contrat à cette fin (lire la question n°6).

Par ailleurs, les collectivités territoriales et les établissements sont en droit, lorsque le centre de gestion dont ils relèvent n'est pas en mesure d'assurer la mission de remplacement, d'avoir recours au service des entreprises de travail temporaire, dans les conditions prévues par l'article L1251-1 du code du travail.

En revanche, si le recrutement est réalisé par une structure de droit privé (association, société de remontées mécaniques, par exemple), il relèvera du droit privé. Le contrat de travail sera alors conclu sur la base de l'article L1242-2 du code du travail.

Focus

De manière générale, le travail saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches appelées à se répéter chaque année en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Ainsi, cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur.

02 – POUR QUELLE DUREE UN AGENT SAISONNIER PEUT-IL ETRE RECRUTE ?

Les contrats de travail des saisonniers, de droit privé comme de droit public, sont conclus pour une durée déterminée. S'agissant plus particulièrement des contrats passés par les collectivités territoriales, ils sont conclus pour une durée de six mois au maximum, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de douze mois consécutifs (loi n°84-53, art. 3).

03 – QUELLES SONT LES CONDITIONS A REMPLIR POUR ETRE RECRUTE EN QUALITE DE SAISONNIER ?

L'agent recruté comme saisonnier par une collectivité territoriale doit remplir les mêmes conditions que tout agent contractuel de droit public (décret n°88-145, art. 2).

- Tout d'abord, la personne ne doit pas faire l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques, ni avoir fait l'objet d'une condamnation incompatible avec ses fonctions.
- Elle doit également être en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont elle est ressortissante.
- En outre, l'agent recruté doit être physiquement apte à exercer ses fonctions, compte tenu des possibilités de compensation du handicap. Les mêmes certificats médicaux que ceux exigés des fonctionnaires doivent être produits au moment de l'engagement. Les examens médicaux sont assurés par des médecins agréés.
- Le cas échéant, l'agent fournira les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics délivrés conformément à l'article 38 du décret du 15 février 1988, lorsqu'il a déjà été recruté par une des collectivités territoriales ou un de ses établissements publics locaux.
- Enfin, si la personne est de nationalité étrangère, elle doit être dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Focus

- **Contractuels** – Pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité, les collectivités territoriales ont le droit de recruter du personnel par contrat.
- **Intérim** – Dans certaines circonstances, les collectivités territoriales sont à même d'avoir recours au service des entreprises de travail temporaires.
- **Sapeurs-pompiers** – Seuls des sapeurs-pompiers volontaires peuvent être recrutés comme contractuels pour exercer des fonctions correspondant à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité.

04 – QUELLE EST LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT D'UN SAISONNIER ?

La **procédure de recrutement d'agents contractuels « saisonniers » est allégée** par rapport au recrutement d'autres catégories d'agents contractuels. En particulier, ces recrutements ne sont pas soumis à l'obligation de transmission au contrôle de légalité réalisé par le préfet du département.

Pour autant, une délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement public local doit créer l'emploi saisonnier, comme pour tous les emplois de la collectivité ou de l'établissement (loi n°84-53, art. 34). En outre, aucun emploi ne peut être créé si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent pas.

Mais contrairement à ce qui est exigé pour d'autres types de recrutement d'agents contractuels, les mentions notamment du grade, du motif invoqué, la nature des fonctions, le niveau de recrutement et de rémunération, ne sont pas exigées pour le recrutement de saisonniers.

Enfin, les collectivités territoriales peuvent également faire appel au centre de gestion afin que celui-ci mette à leur disposition le personnel nécessaire. En effet, ces derniers sont à même de mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent afin notamment d'assurer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu (loi n°84-53, art. 25).

05 – QUE DOIT PRECISER LE CONTRAT DE RECRUTEMENT ?

Même s'il est conclu pour une courte durée, le contrat de recrutement d'un saisonnier doit

- être formalisé par écrit et indiquer qu'il est conclu au titre de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 (décret n°88-145) ;
- fixer la date à laquelle le recrutement prend effet et s'achève.
- Doivent être définis le poste occupé et la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève.
- Le contrat précise également les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent.

Comme les contrats conclus pour le remplacement momentané d'agents absents, une vacance temporaire d'emploi par exemple, le contrat conclu en raison d'un accroissement saisonnier d'activités doit comporter une définition précise du motif de recrutement.

Enfin, il peut prévoir une période d'essai (décret n°88-145, art. 4).

06 – COMMENT RECRUTER DES SAPEURS-POMPIERS SAISONNIERS ?

Des agents contractuels peuvent être recrutés au sein des services départementaux d'incendie et de secours (Sdis), notamment pour exercer des fonctions correspondant à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité (loi n°84-53, art. 3-6). Mais seuls des sapeurs-pompiers volontaires sont recrutés par contrat à cette fin. Ils bénéficient, dans les mêmes conditions, des dispositions législatives et réglementaires fixant le régime de protection sociale applicable aux personnels relevant des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels.

Focus

- Ainsi, lors des périodes d'accroissement temporaire des risques, un engagement saisonnier de sapeur-pompier volontaire peut être souscrit pour une durée comprise entre un mois et quatre mois (code de la sécurité intérieure, art. R723-91). Les personnes recrutées doivent satisfaire les conditions requises et prévues par le code de sécurité intérieure (art. R723-6).

Pour les candidats ayant déjà la qualité de sapeur-pompier volontaire, l'engagement saisonnier est subordonné à l'autorisation de l'autorité dont ils relèvent.

En outre, les engagements saisonniers n'ouvrent pas droit à la participation aux élections des différentes instances dans lesquelles siègent des représentants des sapeurs-pompiers volontaires, ni à l'avancement de grade, ni aux prestations de fin de service.

Enfin, les personnes souscrivant un engagement saisonnier de sapeur-pompier volontaire bénéficient du régime d'indemnisation des sapeurs-pompiers volontaires institué par la loi du 31 décembre 1991.

07 – LES ENFANTS DU PERSONNEL DE LA COLLECTIVITE PEUVENT-ILS ETRE RECRUTES SUR UN EMPLOI SAISONNIER?

Les collectivités peuvent être tentées de recruter les enfants du personnel comme saisonniers. Toutefois, il est important de rappeler que leur recrutement doit se faire dans le respect du principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics. La Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) et, désormais, le Défenseur des droits précisent en effet de manière récurrente que le fait de réserver des emplois saisonniers aux enfants du personnel caractérise une discrimination fondée sur la situation de famille, visée par les articles 225-1 et 225-2 du code pénal.

08 – QUELS SONT LES DROITS ET LES OBLIGATIONS DES SAISONNIERS ?

En principe, les saisonniers recrutés par les collectivités territoriales ou leurs établissements publics sont régis par le décret du 15 février 1988 modifié, dans la mesure où ils ont la qualité d'agents contractuels de droit public. En outre, leur contrat peut imposer d'autres obligations particulières.

09 – QUELLE EST LA REMUNERATION D'UN SAISONNIER DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

D'une manière générale, le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale, en prenant en compte, notamment,

- les fonctions occupées,
- la qualification requise pour leur exercice,
- la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience (décret n°88-145, art. 1-2).

Par ailleurs, conformément au principe général du droit dégagé par le Conseil d'Etat, la rémunération d'un saisonnier, à l'instar des autres agents contractuels, ne doit pas être inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic). A titre d'information, le taux horaire du Smic brut est, au 1er janvier 2022, de 10,57 euros pour un horaire hebdomadaire de trente-cinq heures, soit un montant mensuel brut de 1 603,12 euros.

Enfin, cette rémunération doit être conforme au principe de parité entre les agents relevant des diverses fonctions publiques.

10 – LES SAISONNIERS BENEFICIENT-ILS D'UNE INDEMNITE A L'ISSUE DE LEUR CONTRAT ?

Les saisonniers peuvent bénéficier d'une allocation chômage et, le cas échéant, d'une indemnité de licenciement, dans les conditions fixées par le décret du 15 février 1988.

En revanche, ils ne peuvent pas bénéficier de l'indemnité de fin de contrat prévue depuis le 1er janvier 2021, notamment en cas de contrat conclu pour faire face à un accroissement temporaire d'activité.

D'ailleurs, sauf convention ou accord collectif contraire, cette indemnité de fin de contrat n'est pas due non plus aux saisonniers relevant du droit du travail.

Références

- [Loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#), portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- [Décret n°2013-593 du 5 juillet 2013](#), relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade.
- [Décret n°88-145 du 15 février 1988](#), relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

ARTICLE 3

Dialogue social : une réforme qui en cache une autre

Publié le 25/02/2022 • Par La Gazette •



Le projet de décret sur la protection sociale complémentaire a été adopté, après bien des péripéties, lors du CSFPT du 16 février, sans toutefois emporter l'adhésion de toutes les organisations syndicales. Mais la véritable réforme s'est peut-être jouée la veille...

Le projet de décret sur la protection sociale complémentaire (PSC) a donc été adopté, après bien des péripéties, lors de la réunion du Conseil supérieur de la FPT du 16 février. Mais sans emporter l'adhésion de toutes les organisations syndicales, trois votant contre (CGT, Unsa et FA-FPT), la CFDT s'abstenant. Elles mettent en cause « l'indigence » des mesures prévues. Elles estiment les niveaux de participation des employeurs insuffisants, avec 7 euros minimum pour la prévoyance et 15 euros minimum pour la santé – moitié moins que pour l'Etat.

Elles déplorent aussi qu'une partie seulement de la rémunération des agents soit prise en compte et une part encore plus faible du régime indemnitaire (30 %). Enfin, elles n'oublient pas que ces nouvelles mesures ne prendront effet qu'en 2025 et 2026...

ACCORD DE METHODE

Philippe Laurent, le président du CSFPT et de la coordination des employeurs territoriaux (CET), considère assez logiquement que ce projet « constitue une avancée notable pour tous les fonctionnaires [...] et permet aux employeurs d'avoir un levier supplémentaire pour une politique des ressources humaines globale et ambitieuse ».

Jusqu'à rien que d'assez classique, finalement. Chacun est à sa place. Sauf que pour être adopté, le projet de décret a reçu le vote favorable de FO Territoriaux. Car, pour le syndicat, c'est ailleurs que se joue l'avenir de la PSC : dans l'adoption, la veille du CSFPT, d'un accord de méthode entre les employeurs et les organisations syndicales qui le signeront pour engager des négociations destinées à améliorer le décret.

Pour FO, il y a là la perspective de véritables avancées, qui naîtront du dialogue social entre syndicats et employeurs territoriaux, « sans que le gouvernement intervienne ».

MEDEF TERRITORIAL

Or, c'est peut-être là que se situe la véritable réforme, dans la reconnaissance de la CET qui, comme dans le secteur privé, pourra conduire des négociations hors des instances paritaires de la fonction publique territoriale. Pour la CGT, c'est l'institutionnalisation d'un Medef territorial qui est en cours. D'après Philippe

Laurent, « c'est un grand progrès pour le dialogue social, pour les agents et pour les employeurs ». Chacun est à sa place. Et la réforme du dialogue social court.

ARTICLE 4 Informations :

VALIDATION DES SERVICES DE NON-TITULAIRE DANS LE REGIME DE RETRAITE DES FONCTIONNAIRES AFFILIES A LA CNRACL - MODIFICATION DE DELAIS

Rédigé par ID CiTé le 28/02/2022

Arrêté du 22 février 2022 modifiant l'arrêté du 21 août 2015 relatif à la procédure de validation des services de non-titulaire dans le régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales

>> L'article 4 de l'arrêté du 21 août 2015 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 4. - Le délai prévu au sixième alinéa du I de l'article 50 du décret du 26 décembre 2003 susvisé est fixé à six mois à compter de la date à laquelle l'employeur a reçu la demande de la caisse nationale lui enjoignant de transmettre le dossier d'instruction ou les pièces complémentaires. »

« Le délai prévu au septième alinéa du I de l'article 50 du décret du 26 décembre 2003 susvisé est fixé à six mois à compter de l'expiration du délai prévu à l'alinéa précédent. »

Entrée en vigueur : Le présent arrêté entre en vigueur le 1er janvier 2022.

REFERENCES : [JORF n°0048 du 26 février 2022 - NOR : MTRS2139305A](#)

DENONCIATION D'UN HARCELEMENT MORAL VS. DEVOIR DE RESERVE

Publié le 22/02/2022 • Par [La Gazette](#) •



Lorsqu'un fonctionnaire dénonce des faits de harcèlement dont il s'estime victime, et qu'il est sanctionné pour manquement à son devoir de réserve, le juge doit, pour concilier ce droit de dénoncer et les obligations déontologiques des agents publics, prendre en compte le comportement de l'agent, mais aussi celui de l'administration pour ensuite apprécier la proportionnalité de la sanction. Tel est le sens d'un arrêt du Conseil d'Etat du 29 décembre.

Après avoir fait l'objet d'un blâme, une agente communale a saisi la juridiction administrative afin d'en obtenir l'annulation. Elle a obtenu gain de cause en première instance, mais en appel, les juges ont donné raison à la commune. C'est au Conseil d'Etat saisi d'un pourvoi de l'agent qu'il est ainsi revenu de se prononcer sur

cette affaire mettant en cause l'obligation de réserve et l'exercice du droit de dénoncer une situation de harcèlement moral.

Pour mémoire, rappelons que la Cour administrative d'appel de Lyon avait estimé que les courriels adressés par une adjointe administrative au maire et à plusieurs élus municipaux, dans lesquels elle faisait part de son incompréhension et dénonçait le harcèlement moral dont elle s'estimait victime, étaient excessifs et justifiaient la sanction contestée. L'agent écrivait notamment, qu'elle se considérait traitée « moins bien qu'un chien à qui on octroie parfois une niche », qu'elle était la « seule des agents habitués à participer à un secrétariat d'élection à [se] faire jeter ».

Or, les juges de la CAA avaient alors estimé que de telles expressions, par leur caractère excessif, s'écartent de la mesure nécessaire aux relations professionnelles ; en les utilisant et en les diffusant à un large cercle d'élus municipaux, l'agente avait donc méconnu le devoir de réserve qui s'imposait à elle. Même si la situation de harcèlement moral qu'elle entendait dénoncer avait été établie, la Cour avait considéré que la sanction était justifiée.

Telle n'est pas l'analyse retenue par la Haute juridiction qui met en avant la nécessité de concilier droit de dénonciation et obligations déontologiques.

DROIT DE DENONCIATION DU HARCELEMENT MORAL

Le Conseil d'Etat a tout d'abord rappelé qu'aux termes de la loi, les fonctionnaires ne peuvent pas être sanctionnés lorsqu'ils sont amenés à dénoncer des faits de harcèlement moral dont ils sont victimes ou témoins.

Pour autant, il a aussi indiqué la nécessité de concilier ce droit avec les différentes obligations déontologiques des agents publics, notamment l'obligation de réserve à laquelle ils sont tenus et qui leur impose de faire preuve de mesure dans leur expression.

MODE D'EMPLOI

De manière pédagogique, le Conseil d'Etat s'est ensuite attaché à fournir en quelque sorte un mode d'emploi de la mise en œuvre de cette règle. Ainsi, lorsqu'un fonctionnaire conteste devant le juge la sanction dont il a fait l'objet pour avoir dénoncé des faits de harcèlement, le juge doit, pour apprécier l'existence d'un manquement à l'obligation de réserve et, le cas échéant, pour déterminer si la sanction est justifiée et proportionnée, prendre en compte les agissements de l'administration dont le fonctionnaire s'estime victime, ainsi que les conditions dans lesquelles ce dernier a dénoncé les faits, au regard notamment de la teneur des propos tenus, de leurs destinataires et des démarches qu'il aurait préalablement accomplies pour alerter sur sa situation. Autrement dit, le juge ne doit pas seulement regarder si l'agent a manqué à ses obligations mais également s'assurer que l'administration n'a pas mal agi et commis des faits de harcèlement.

En l'espèce, dans l'arrêt objet du pourvoi devant le Conseil d'Etat, la Cour avait estimé que l'agente avait manqué à son obligation de réserve en dénonçant, par des termes excessifs adressés à un large cercle d'élus de la commune, le harcèlement moral dont elle s'estimait victime, sans prendre en compte les agissements que l'intéressée estimait avoir subis. La Cour ayant donc examiné seulement le manquement de l'agent à ses obligations de réserve sans prendre en compte le droit de l'agent de dénoncer des faits de

harcèlement et la réalité des agissements dénoncés, elle a commis une erreur de droit. L'arrêt a ainsi été cassé par le Conseil d'Etat, qui a renvoyé l'affaire pour être jugée au fond.

Références [Conseil d'Etat, 29 décembre 2021, req. n°433838.](#)