

LA LETTRE DE
L'EMPLOYEUR TERRITORIAL
CORRESPONDANCE HEBDOMADAIRE

**FAIRE ÉVOLUER LES RÈGLES
DE CUMUL D'EMPLOIS**

Répondant à une question écrite d'Annie Vidal (députée Ensemble pour la République) qui s'inquiète pour des agents hospitaliers qui "peinent à subvenir à leurs besoins" et souhaiteraient exercer dans la restauration ou le ménage, Laurent Marcangeli, ministre de la Fonction publique, s'est déclaré, le 17 juin dernier, favorable à un réexamen des règles de cumul d'emplois.

La parlementaire relevait en effet l'incohérence d'un système qui prohibe par principe le cumul, expose les contrevenants au remboursement intégral des sommes irrégulièrement perçues, outre des sanctions disciplinaires, quand des secteurs en forte tension peinent à embaucher.

Comme le rappelle le gouvernement, cette interdiction commune à tous les agents publics veut garantir la probité, l'impartialité et l'intégrité du service public vis-à-vis des usagers.

Ce principe comporte toutefois nombre d'exceptions : liberté de création des œuvres de l'esprit, simple déclaration pour les agents à temps non complet de 70 % au plus, régimes d'autorisation, qu'il fut question, en 2016, de limiter à la création d'entreprise dans le cadre d'un temps partiel. Mais, pour des raisons tenant précisément à la nécessité pour certains agents d'avoir plusieurs activités et à la diffusion de l'expertise pour d'autres, a été maintenue la possibilité d'autoriser une activité accessoire. Le code général de la fonction publique en identifie 11 types, de l'expertise à l'enseignement et l'activité sportive ou culturelle, de l'activité de conjoint collaborateur à l'activité agricole. S'y ajoutent les activités d'intérêt général publiques ou privées non lucratives, les missions de coopération internationale, l'aide à domicile à un proche, les travaux de peu d'importance chez les particuliers, et, dans le cadre d'une auto-entreprise, les activités de services à la personne et de vente des biens produits par l'agent. Depuis 2022, est admise la conduite d'un véhicule de transport scolaire pour remédier à la pénurie de chauffeurs. Si certaines activités ne sont pas retenues, la difficulté tient beaucoup à l'ignorance des règles applicables, comme le montrent les fréquentes questions adressées aux référents déontologues.

Source *Acteurs publics*.

1ER JUILLET 2025

N° 1911

CONGÉS

Comment utiliser les chèques-vacances ?p 2

HARCÈLEMENT

Une situation de travail tendue ne constitue pas un harcèlementp 3

INDEMNITÉS

Le complément indemnitaire annuel (CIA) ne peut pas récompenser un effort collectifp 4

**AUTORISATIONS
SPÉCIALES D'ABSENCE**

La DGCL rappelle que seul le Parlement est compétent pour instaurer des autorisations spéciales d'absence (ASA)p 5

RÉSEAU SOCIAL

Le compte ouvert sur un réseau social à titre personnel reste distinct de celui de la collectivitép 6

SANTÉ AU TRAVAIL

La prévention des risques en cas de caniculep 7

MÉDIATION

Le juge n'est pas tenu de répondre à une demande de médiationp 8

DISCRIMINATIONS

Handicap, sexe et origine restent les principaux facteurs de discriminationp 9,10



Les agents et salariés peuvent participer aux collectes de sang sur leur temps de travail

Les députés viennent d'adopter une proposition de loi en séance publique, le 4 juin 2025, qui prévoit l'instauration d'une autorisation d'absence pour le don de sang. Les salariés et agents publics peuvent ainsi s'absenter jusqu'à 8 fois par an pour donner leur sang, du plasma ou des plaquettes.

- Lieu du don : collecte la plus proche du domicile ou du lieu de travail.
- Information de l'employeur : le salarié doit prévenir au moins 3 jours ouvrés avant. L'employeur peut refuser uniquement pour des raisons liées à la continuité du service ou à l'organisation de l'entreprise.
- Justificatif : le donneur peut présenter, soit une carte de donneur, soit une attestation de l'Établissement français du sang (EFS) avec heures d'arrivée et de départ.
- Maintien du salaire : l'absence est rémunérée (sans être considérée comme une rémunération pour le don), à condition qu'elle couvre uniquement le trajet, le don et les opérations avant et après le prélèvement.
- Obligation d'information : les employeurs doivent informer leurs salariés de cette possibilité d'absence pour don du sang.

S A N T É A U T R A V A I L

La consommation d'alcool et de drogues au travail a augmenté de 107 % en huit ans

Selon une étude *iThylo publiée le 19 juin 2025, la consommation d'alcool et de drogues a explosé en huit ans. Si, en 2017, 2,6 % des travailleurs étaient testés positifs, en 2024, ils sont 5,3 %.

**iThylo accompagne les entreprises dans le dépistage d'alcool et de stupéfiant au travail (iThylo propose le 1er éthylotest connecté. À destination des professionnels, il permet aux entreprises de s'assurer que leurs collaborateurs sont aptes à travailler dans les meilleures conditions possibles).*

COMMENT UTILISER LES CHÈQUES-VACANCES ?

■ Les agents publics peuvent bénéficier des chèques-vacances qu'ils soient titulaires ou contractuels, agents actifs ou retraités. Rappelons que les chèques-vacances sont des titres de paiement qui permettent de financer des vacances et des activités culturelles et de loisirs. Il s'agit d'un dispositif de l'Association nationale des chèques-vacances (ANCV) à visée sociale. Il permet, tout au long de l'année, aux salariés du secteur privé et aux agents de la fonction publique, de payer une partie de leurs vacances ou de leurs loisirs, auprès de prestataires ou de sites de réservation en ligne conventionnés par l'ANCV. Il est utilisable en France ou au sein de l'Union européenne. Ils se présentent sous la forme de chèques-vacances papier ou de chèques-vacances dématérialisés (chèques-vacances connect ou e-chèques-vacances).

Les ressources des bénéficiaires ne doivent pas dépasser un certain montant. C'est le revenu fiscal de référence (RFR) pour 2024 qui est pris en compte. En outre, la participation financière de l'employeur ou du comité social dépend des ressources. La valeur des chèques-vacances dépend de leur format :

- chèques-vacances papier : coupures de 10 €, 20 €, 25 € ou 50 €.
- chèques-vacances dématérialisés : d'une valeur de 20 € à 60 € pour des paiements au centime près.

Les frais pour le changement de format s'élèvent à 10 €. Ce montant est retenu sur le montant total échangé.

Attention : les professionnels du tourisme et de loisirs n'ont pas à rendre la monnaie sur les chèques-vacances papier.

Pour pouvoir bénéficier de chèques-vacances, s'adresser à la direction des ressources humaines ou à l'association du personnel (comité des œuvres sociales ou comité d'action sociale ou amicale du personnel).

Les chèques-vacances ont une durée de validité de 2 ans, en plus de leur année d'émission. Par exemple, un chèque-vacances émis en 2023 est valable jusqu'au 31 décembre 2025. Les chèques-vacances non utilisés peuvent être échangés dans les 3 mois suivant la fin de la période d'utilisation contre des chèques-vacances d'un même montant par le biais d'un téléservice : <https://leguide.ancv.com/account/trades/step-1>

En l'absence de demande d'échange avant la fin du 3e mois suivant l'expiration de leur période de validité, les chèques sont périmés.

47 PROPOSITIONS DES CENTRES DE GESTION POUR SIMPLIFIER LA FPT ET LA RENDRE PLUS ATTRACTIVE

■ Lors du congrès qu'elle a tenu, du 4 au 6 juin à Lille, sur le thème du « service public à l'horizon 2030 », la Fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale (FNCDG) a adopté une motion de 47 propositions, traduisant à la fois le souci d'alléger les tâches administratives et la volonté d'améliorer l'attractivité de la fonction publique territoriale. Ces propositions portent sur :

- l'évolution des modes de recrutement ;
- l'évolution des carrières, de la discipline et des rémunérations ;
- l'emploi ;
- le temps de travail ;
- la santé/sécurité au travail ;
- la fin d'emploi ou de carrière ;
- l'évolution des centres de gestion ;

Consulter la motion : www.cdg62.fr/toutes-les-actualites/1065-le-cdg62-present-au-congres-de-la-fncdg-a-lille

UNE SITUATION DE TRAVAIL TENDUE NE CONSTITUE PAS UN HARCÈLEMENT

■ Une inspectrice pédagogique demande sans succès la protection fonctionnelle du recteur pour harcèlement moral.

L'employeur doit protéger ses agents contre le harcèlement et réparer le préjudice qui en est résulté, en l'absence de faute personnelle.

Cette obligation, à laquelle il ne peut déroger que pour un motif d'intérêt général, doit faire cesser les attaques et lui assurer une réparation adéquate de ses torts (CE n° 312700 M. A du 8 juin 2011). Aucun agent ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir (article L. 133-2 du code général de la fonction publique).

Rappel : l'agent doit présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, charge à l'employeur d'établir que ses agissements y sont étrangers. Le juge tient compte de leurs comportements respectifs, mais sa nature exclut, s'il est établi, de tenir compte du comportement de la victime dont le préjudice sera intégralement réparé (CE n° 321225 du 11 juillet 2011).

Entre septembre 2017 et octobre 2019, l'inspectrice pédagogique aurait souffert de moqueries, mises à l'écart et de privations d'information. Elle évoque un SMS du 9 octobre de sa tutrice à l'un de ses collègues commentant sur un ton sarcastique une demande d'information sur une réunion de formation pour le lendemain : « elle va sans doute y venir pour se former ». Cette même tutrice l'avait invitée à se montrer plus sereine voire plus modeste et à l'écoute, l'inspectrice générale lui reprochant son dogmatisme.

Même en l'absence de paroles discriminantes, une stagiaire fait état de tension, évoquant des mimiques et des yeux levés au ciel, un langage corporel établissant une forme d'agacement et de rejet. Elle indique que la femme n'était pas destinataire de certains courriels portant sur des réunions, stages et rencontres. Cependant, si le commentaire de la tutrice atteste de tensions et d'un jugement négatif sur ses qualités professionnelles, cela n'établit par un harcèlement. S'agissant de l'absence d'informations, elle ne vise qu'une réunion le 10 octobre parce que la femme n'avait pas pu participer à une précédente rencontre avec les formateurs, et n'avait pas manifesté d'intérêt pour la formation.

Contrairement à ses affirmations, l'inspectrice n'a pas été victime de harcèlement.

CAA Marseille n° 23MA01476 Mme D du 14 octobre 2024.

Le conseil du manageur : comment agir pour éviter le harcèlement ?

Des mesures de prévention bien appliquées sont efficaces. Il convient d'être attentif à tout indicateur pouvant révéler une situation de harcèlement : conflits personnels répétés, récurrence de plaintes de la part des salariés ou encore violences physiques au sein de l'entreprise. D'autres mesures de prévention existent :

- faire savoir qu'aucun laxisme ne sera toléré face au harcèlement ;
- repérer les comportements potentiellement pervers d'un supérieur hiérarchique et en discuter avec lui pour l'avertir des dérives à éviter ;
- rompre l'isolement/écouter les plaintes de la personne harcelée ou les témoignages (en particulier ceux des représentants du personnel dont une mission consiste à agir pour la protection de la santé des agents et à signaler les faits), et utiliser les compétences et les attributions du médecin du travail.

La discourtoisie est une faute

Le Directeur général des entreprises inflige un blâme, le 18 janvier 2019, à un ingénieur de l'industrie et des mines, inspecteur du travail dans les centrales nucléaires.

Toute faute du fonctionnaire dans ses fonctions l'expose à une sanction, le blâme constituant la 2e mesure du 1er groupe (articles L. 530-1 et L. 533-1 du CGFP).

Notamment, le fonctionnaire, quel que soit son niveau hiérarchique, doit se conformer aux instructions de son supérieur, sauf ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public (article L. 121-9 du code).

Rappel : le juge, saisi de moyens en ce sens, vérifie l'exactitude des faits, qu'ils constituent une faute, et la proportionnalité de la mesure à leur gravité (CE n° 347704 M. D du 13 novembre 2013).

Le directeur lui reproche d'avoir manifesté mécontentement et opposition au plan d'action pour l'organisation de l'inspection du travail à l'Autorité de sûreté nucléaire, et une posture conflictuelle plutôt que de dialogue. Mais cette contestation, même polémique, ne constitue pas une faute.

En revanche, dans un courriel du 15 mai 2018, pour contester les conclusions d'une enquête administrative après son signalement de faits possiblement constitutifs de harcèlement moral, il indique : « l'ASN a contourné et instrumentalisé le CHSCT avec la complicité de sa secrétaire », qu'il accuse d'avoir tenté de décrédibiliser les autres membres de l'instance. Il indique espérer qu'elle « saura prendre conscience de la gravité de ses actes et en tirer les conséquences en démissionnant (et lui reproche) d'avoir participé à de telles compromissions ».

Ces propos constituent un manquement à son devoir de courtoisie envers une représentante du personnel et justifient une sanction. Sur ce seul fondement, le prononcé d'un blâme apparaît proportionné.

TA Caen n° 1900482 du 25 septembre 2024.

LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) NE PEUT PAS RÉ-COMPENSER UN EFFORT COLLECTIF

■ Le 12 avril 2022, le conseil municipal institue le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), avec ses 2 parts, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA). Le 13 octobre, il octroie 300 € nets à chaque agent dans le cadre de l'enveloppe du CIA, que conteste le préfet. **Les assemblées locales définissent les régimes indemnitaire dans la limite de ceux de l'État, lesquels peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel et, le cas échéant, des résultats collectifs du service.** Les primes allouées à l'agent peuvent tenir compte de ses fonctions, de ses résultats professionnels et de ceux collectifs du service (art. L. 714-1, 4 et 5 du CGFP). La valeur professionnelle se fonde sur une évaluation individuelle

donnant lieu à un compte-rendu (art. L. 521-1 du code). **Le CIA étant lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent, il est variable et personnel, en fonction de sa valeur, appréciée dans le cadre de son entretien professionnel annuel, qui logiquement ne peut intervenir qu'à l'issue de l'année ou de la période d'évaluation.** Or, la délibération attribue forfaitairement 300 € nets à chaque agent pour compenser l'investissement collectif des services afin d'accueillir une étape du tour de France le 7 juillet 2022. Ce faisant, elle a méconnu l'objectif du CIA, justifiant l'annulation de la délibération. **Une autre solution permettait d'atteindre ce même objectif : instituer une prime d'intéressement à la performance collective dont le plafond est aujourd'hui de 600 € (décrets n° 2012-624 et 625 du 3 mai 2012).**

TA Nancy n° 2300850 préfet de Meurthe-et-Moselle du 1er oct. 2024.

CUMUL

UN CUMUL D'ACTIVITÉS PENDANT CINQ ANS FONDE UNE RÉVOCATION

■ La maire de Paris révoque, le 4 avril 2022, un adjoint technique principal de 2e classe de la direction des constructions publiques et de l'architecture.

Toute faute du fonctionnaire l'expose à une sanction sans préjudice de peines pénales (article L. 530-1 du CGFP). En particulier, il consacre l'intégralité de son activité aux tâches qui lui sont confiées et ne peut pas exercer, à titre professionnel, d'activité privée lucrative. L'employeur peut néanmoins autoriser l'exercice d'une telle activité à titre accessoire, si elle est compatible avec les fonctions et n'affecte pas leur exercice. Elle doit figurer sur une liste fixée par décret (articles L. 121-3, L. 123-7 et R. 123-8 du code).

Enfin, le fonctionnaire en congé de longue maladie ou longue durée doit cesser toute activité rémunérée, hors celles ordonnées et contrôlées par le médecin du travail au titre de la réadaptation, et les activités de création littéraire ou artistique (article 28 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

La mairie de Paris sanctionne l'exercice par l'intéressé d'une activité rémunérée dans le secteur privé alors qu'il était absent de son poste pour des raisons médicales, a perçu des prestations sociales de la CAF et des allocations de chômage de Pôle emploi, outre l'allocation prévoyance santé versée par la mutuelle complémentaire de la Ville. Cette dernière lui reproche notamment d'avoir cumulé ses fonctions avec un emploi dans le secteur privé entre le 22 février 2011 et le 27 décembre 2014, puis avec des activités d'intérim entre le 1er janvier 2017 et le 31 octobre 2019, alors qu'il exerçait à Paris dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique avant un congé de longue maladie puis une disponibilité d'office pour raison de santé.

L'agent ne conteste pas avoir travaillé et se prévaut de ses difficultés financières consécutives à un divorce et un surendettement, outre une expulsion de son logement. Pour le tribunal, c'est sans incidences sur la caractérisation de sa faute et les manquements à ses obligations. Il soutient alors n'avoir pas eu connaissance de l'interdiction du cumul, mais la ville diffuse régulièrement des supports d'information sur le cumul d'activités.

Eu égard à la gravité et la durée du cumul de plus de 5 années, et de son exercice en congé maladie, une révocation apparaît proportionnée, quelle que soit par ailleurs sa situation personnelle.

TA Paris n° 2223569 M. A du 2 octobre 2024.

Le conseil du manager : les règles du cumul d'emplois

- Les activités suivantes peuvent être exercées librement par tout agent public : activités bénévoles, activités artistiques ou de création, fonctions d'agent recenseur, contrat de vendanges, fonctions de syndic bénévole ;
- certaines activités peuvent aussi être exercées par tout agent public à condition de faire l'objet d'une autorisation préalable de l'employeur ;
- la création ou la reprise d'une entreprise est soumise à des conditions spécifiques ;
- l'agent public nouvellement recruté dans la fonction publique peut poursuivre une activité de dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif à condition d'en faire la déclaration à son employeur ;
- les agents occupant un emploi à temps incomplet ou non complet dont la durée de travail est inférieure ou égale à 24 heures 30 par semaine peuvent exercer une autre activité professionnelle rémunérée dans le secteur privé.

LA DGCL RAPPELLE QUE SEUL LE PARLEMENT EST COMPÉTENT POUR INSTAURER DES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE (ASA)

■ La Direction générale des collectivités locales (DGCL), par l'intermédiaire de sa directrice générale Cécile Raquin, a réagi aux délibérations de nombreuses collectivités territoriales et établissements publics locaux pour instaurer des autorisations spéciales d'absence (ASA), relatives à la santé menstruelle ou gynécologique permettant aux agentes souffrant de dysménorrhée invalidante de s'absenter de leur service, sans effet sur leurs droits à congés annuels. L'objet de la circulaire de la DGCL, destinée aux préfets, est de leur demander d'être très vigilants, au titre du contrôle de légalité, face aux délibérations instaurant ce type de congés.

Les collectivités territoriales sont incompétentes pour créer des ASA

La circulaire du 21 mai 2025 rappelle qu'il appartient au seul législateur d'instituer des motifs d'autorisation d'absence. Ces motifs peuvent être déclinés par le pouvoir réglementaire (c'est-à-dire par décret). C'est ainsi que plusieurs décrets ont complété et enrichi au fil du temps la liste des motifs permettant à des agents de s'absenter sans perdre leur salaire – la DGCL cite par exemple les motifs religieux. La directrice générale de la DGCL insiste sur le fait que la création des ASA dans un cadre juridique national vise notamment à harmoniser les pratiques au sein de trois versants de la fonction publique, et qu'elle permet par ailleurs de s'assurer que les ASA ne sont pas utilisées pour déroger aux règles relatives à la durée annuelle de travail dans la fonction publique. On peut en effet rappeler que lorsque le gouvernement s'est efforcé d'imposer les 1 607 heures de travail annuelles dans toute la fonction publique territoriale, certains élus ont publiquement déclaré qu'ils feraient voter des ASA permettant aux agents de rester sur un temps de travail inférieur. La DGCL rappelle donc que cela n'est pas légal : le pouvoir réglementaire local est incompétent pour créer une autorisation d'absence.

Même à titre expérimental (dérogation constitutionnelle), la création d'une ASA n'est pas possible

De même, la DGCL précise qu'il n'est pas non plus possible de s'appuyer sur l'article 72 de la Constitution – comme ont tenté de le faire certains maires – qui permet aux collectivités de déroger à certaines dispositions législatives. Rappelons que, selon cet article, les collectivités territoriales ou leurs groupements peuvent, lorsque la loi ou le règlement l'a prévu, déroger, à titre expérimental et pour un objet et une durée limitée, aux dispositions législatives ou réglementaires régissant l'exercice de leurs compétences. Ces dérogations doivent obligatoirement être autorisées par une loi qui doit notamment préciser l'objectif visé, identifier les règles législatives auxquelles les collectivités peuvent déroger (...), déterminer les conditions de l'expérimentation, etc. En l'absence d'une telle loi sur le sujet spécifique des ASA, il n'est pas possible d'avoir recours à ce dispositif de

dérogation. Il est donc demandé aux préfets de veiller à ne pas laisser les collectivités prendre de telles décisions, de leur adresser systématiquement un recours gracieux et, le cas échéant, déferer la décision au tribunal administratif.

Il est rappelé aux préfets la jurisprudence récente

La directrice de la DGCL rappelle plusieurs affaires* instruites récemment par les tribunaux, qui ont suspendu les créations par des collectivités territoriales d'ASA congés menstruels, car elles sont sans lien avec les motifs « parentalité » et « événements familiaux » fixés par les dispositions législatives et réglementaires régissant les autorisations d'absence.

Des solutions alternatives ?

La DGCL rappelle que d'autres solutions existent, notamment le congé maladie sur présentation d'un certificat médical. Un dispositif paraît adapté à ce type de situation : le congé maladie ordinaire (CMO) fractionné, permettant au fonctionnaire dont l'état de santé nécessite un traitement médical périodique de s'absenter par journée ou demi-journée. Notons tout de même que ce dispositif est nettement moins intéressant pour le personnel que les ASA, puisqu'il entraîne un jour de carence et un traitement réduit à 90 % pendant les absences. Au vu du faible montant des salaires, notamment chez le personnel de catégorie C, comme les Atsem, on peut penser que cette baisse de traitement les découragera de faire la démarche. Autre solution proposée par la DGCL : recourir au télétravail. La durée maximum de télétravail dans la fonction publique, fixée à trois jours par semaine, peut être augmentée à la demande des agents dont l'état de santé le justifie. Cette dérogation, valable pour 6 mois maximum, est renouvelable.

*Ordonnances n° 2500479 et n° 2500481 du TA Grenoble du 17 février 2025 et ordonnances n° 2406364, n° 2406581 et n° 2406584 du TA de Toulouse, 20 novembre 2024.

URBANISME PRATIQUE

LETTRE BIMENSUELLE

Maîtriser un domaine complexe en constante mutation juridique qui engage l'avenir de votre collectivité et votre responsabilité.

Offre découverte :
1 exemplaire gratuit

Contact service abonnement : 02 32 46 95 80
ou alexab.lazes@editionssormain.com

LE CONTRÔLE SUR LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS EST LIMITÉ

■ Une directrice de la protection judiciaire de la jeunesse conteste son compte-rendu d'entretien 2018.

Formellement, le supérieur direct convoque l'agent 8 jours au moins avant l'entretien, en établit le compte-rendu, formule son appréciation sur sa valeur et le signe. Sous 15 jours, il est notifié à l'agent, qui le complète de ses observations, le signe et le renvoie à son supérieur (dans le secteur local, il est aussi visé par l'employeur), puis versé au dossier (articles 5 et 6 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014).

À noter : en l'absence de texte, le supérieur n'a pas à bénéficier d'une délégation de signature, les entretiens ne relèvent pas des actes soumis à une obligation de motivation, et le supérieur n'est pas tenu de répondre à l'intéressé.

Sur le fond, l'évaluation individuelle, qui permet d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent (article L. 521-1 du code général de la fonction publique), repose sur 7 thèmes principaux : résultats obtenus, objectifs assignés, manière de servir, acquis de l'expérience, capacités d'encadrement, besoins en formation, perspectives de carrière et de mobilité. L'appréciation de la valeur professionnelle, en fonc-

tion des tâches confiées et du niveau de responsabilité, porte notamment sur les résultats obtenus, les compétences, les qualités relationnelles, la capacité d'encadrement ou d'expertise, et à exercer des fonctions supérieures. Ainsi, l'appréciation doit s'appuyer sur la manière de servir toute l'année qui précède.

Dans son contrôle, le juge vérifie que le compte-rendu ne repose pas sur des faits inexacts et incomplets, s'assurant, dans l'affaire, qu'il mentionne l'absence du directeur de service dont la femme a dû assurer l'intérim, d'une responsable d'unité qu'elle a dû suppléer, et un déficit d'effectifs. En revanche, l'entretien ne saurait retenir des éléments de l'année suivante.

De même, aucun texte ne prévoit une progression automatique de l'évaluation d'une année sur l'autre, ni n'interdit à l'employeur de la maintenir ou même de la baisser, celle de l'année précédente ne le liant en aucun cas.

Enfin, le juge ne sanctionne que l'erreur manifeste d'appréciation et, dans l'affaire, même en tenant compte d'une forte tension dans la gestion de ressources humaines dont ont résulté des tensions et incompréhensions avec ses responsables, rien ne montre que l'appréciation du travail de la femme ait été manifestement erronée.

CAA Lyon n° 22LY01803 Mme E du 17 octobre 2024.

RÉSEAU SOCIAL

LE COMPTE OUVERT SUR UN RÉSEAU SOCIAL À TITRE PERSONNEL RESTE DISTINCT DE CELUI DE LA COLLECTIVITÉ

■ Le maire ayant bloqué l'accès à son compte X (anciennement Twitter) à un internaute, le tribunal saisit le Conseil d'État et se demande si un tel compte concourt au service public de l'information relevant de la mission de la collectivité locale et, dans la négative, si la nature des contenus peut modifier cette qualification.

Pour le Conseil d'État tout compte institutionnel ouvert sur un réseau social par une collectivité locale, géré par elle ou sous son contrôle, participe à sa mission de service public de l'information locale.

Dans une affaire où l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) avait bloqué l'accès du compte Twitter à un représentant de la Cimade, le juge avait déjà rappelé que si une personne publique agissant dans le cadre de sa mission de service public participe au débat public dans les conditions d'un réseau social, en publiant des informations et en réagissant aux commentaires des autres utilisateurs, elle ne peut interdire ou limiter l'accès de tiers à ses propres publications et à la possibilité de les commenter ou de les réutiliser, que par des mesures nécessaires, adaptées et proportionnées aux objectifs de protection de l'ordre public, de la réputation d'autrui, de protection des agents contre le harcèlement, les menaces, injures, diffamations ou outrages ou découlant de

règles pénales.

La contestation de l'efficacité du service, eu égard à ses moyens humains, sa mise en cause en des termes polémiques mais non diffamatoires ou injurieux, n'excédant pas les limites du droit à la libre critique de l'action publique dans une société démocratique, ne justifie pas le blocage de l'accès au compte (CAA Paris n° 21PA00815 M. A du 27 mars 2023).

À l'inverse, la personne physique qui ouvre un compte et diffuse un contenu qu'elle sélectionne sous sa propre responsabilité, ne peut pas être considérée comme participant de la mission de service public de l'information locale, même si elle a la qualité d'élu local ou exerce un mandat exécutif.

À noter : la contestation des décisions concernant la gestion de ce compte personnel ne relève pas de la compétence du juge administratif, puisqu'il ne s'agit pas d'une mission de service public. La nature des publications diffusées ou relayées sur un tel compte personnel, et sous la responsabilité de son titulaire, reste sans incidences.

CE n° 499924 avis du 26 mars 2025.

LA PRÉVENTION DES RISQUES EN CAS DE CANICULE

■ Au 1er juillet, les employeurs sont tenus à plusieurs obligations pour assurer la sécurité et protéger leurs agents contre les épisodes de chaleur intense identifiés par les seuils (jaune, orange et rouge) du dispositif de vigilance météorologique de Météo-France.

Rappel : une circulaire du ministre de la Fonction publique rappelle qu'il s'agit d'adapter l'organisation du travail (horaires, amplitudes, localisation des postes), les postes et vêtements (tenue, ventilation, brumisation), et de garantir un accès à l'eau potable fraîche (3 litres au moins par jour et par agent en l'absence d'eau courante).

Ce risque doit être intégré à la démarche d'évaluation des risques et, si nécessaire, figurer dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

En cas d'épisodes de chaleur, l'employeur doit réévaluer quotidiennement les risques encourus par chaque agent selon la température en cours de journée, la nature et le lieu des travaux (en plein air ou dans des ambiances thermiques présentant déjà des températures élevées ou avec une charge physique), l'âge et la santé des agents, en lien avec le médecin du travail.

Il s'agit donc d'aménager la charge de travail, les horaires, l'organisation et les procédés de travail pour limiter ou supprimer la durée et l'intensité de l'exposition et prévoir des périodes de repos.

Concernant les locaux et postes, l'enjeu est d'identifier les plus exposés et d'ajuster l'organisation des espaces, d'adapter des espaces de fraîcheur (ou refuges) pour les activités indispensables, de mettre en place des moyens techniques réduisant le rayonnement solaire (amortissement, isolation, prévention de l'accumulation de chaleur).

Il s'agit aussi de sensibiliser aux bons gestes pour limiter les apports de chaleur (fenêtres fermées, volets clos, désstockage de l'énergie la nuit et le matin en ouvrant tous les espaces, déconnection du matériel source de chaleur s'il n'est pas utilisé).

La quantité d'eau potable fraîche disponible doit être augmentée (au moins 3 litres par jour et par agent en l'absence d'eau courante), les équipements de travail être appropriés pour assurer une température corporelle stable. Les agents doivent disposer d'équipements de protection limitant ou compensant les fortes températures, permettant de se protéger du rayonnement solaire, direct ou diffus.

Une attention particulière sera portée aux agents vulnérables en raison de leur âge ou de leur santé et l'employeur définira les modes de signalement de tout indice physiologique préoccupant, d'un malaise ou d'une situation de détresse, et les modalités de secours dans les meilleurs délais de tout agent, notamment ceux isolés ou éloignés, avec information du médecin du travail. Si les mesures prises paraissent insuffisantes au regard des conditions, l'activité sera arrêtée.

Les agents doivent être vigilants

De leur côté, les agents doivent veiller à leur température, boire régulièrement, porter des vêtements légers et de couleur claire pour le travail extérieur, baisser les stores la journée, aérer aux heures fraîches, signaler à l'employeur les vêtements et équipements de protection inadaptés, se protéger la tête du soleil, solliciter une autre organisation, notamment un aménagement des plages horaires et des espaces, éviter toute consommation de boissons alcoolisées, faire des repas froids, légers et fractionnés, être prudents en cas d'antécédents médicaux ou de prise de médicaments.

Le « coup de chaleur » ou hyperthermie peut survenir en cas d'exposition prolongée à des températures élevées, souvent associées à un effort physique modéré ou intense, y compris pour des individus jeunes et en bonne santé. Cette situation est une urgence vitale relativement rare mais mortelle dans 15 à 25 % des cas. Plusieurs signaux doivent alerter : maux de tête, sensation de fatigue inhabituelle, vertiges, étourdissements, malaise, perte d'équilibre, désorientation, propos incohérents, perte de connaissance. Dans une telle hypothèse, il faut appeler les secours (composer le 15 le 18), rafraîchir la personne et alerter l'employeur.

Rappel : en dehors de ces épisodes de chaleur, l'employeur doit globalement veiller à maintenir les locaux fermés affectés au travail à une température adaptée, évaluer les risques résultant d'une exposition à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou extérieur, adopter les mesures de prévention nécessaires, renouveler l'air pour éviter les élévarions excessives de température, mettre à disposition de l'eau potable fraîche, fournir des moyens de protection contre les fortes chaleurs et de l'eau. L'employeur doit informer des intéressés sur la conduite à tenir dans de telles hypothèses, notamment s'agissant de l'usage des équipements de travail et de protection, de manière à réduire leur exposition à la chaleur à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible.

En extérieur, les postes de travail doivent être aménagés pour protéger les agents des conditions atmosphériques. Ils doivent disposer d'un local de repos adapté aux conditions climatiques, d'eau potable fraîche en quantité suffisante, et à proximité en cas de chaleur intense. Leurs équipements de protection doivent être compatibles avec de tels épisodes. Des mesures organisationnelles adéquates doivent s'appliquer, pour que les travaux s'effectuent sans les exposer (horaires, pauses...).

Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025.
Circulaire DGAFP du 4 juin 2025.

LE JUGE N'EST PAS TENU DE RÉPONDRE À UNE DEMANDE DE MÉDIATION

■ Le 5 mars 2005, la commune conclut, avec une société spécialisée dans le stationnement, 4 contrats de délégation et affermage pour une durée de 30 ans, le dernier comportant des stipulations applicables aux 3 autres. L'un des articles de ce dernier institue un mécanisme de contribution publique pour compenser la diminution d'au moins 15 % des recettes de stationnement payant sur la voirie par rapport aux estimations du délégataire. C'est ainsi que la mairie reverse près de 5,5 millions d'euros hors-taxes entre 2005 et 2020. A la suite d'un audit concluant à de graves irrégularités dans la passation des marchés, la mairie entame plusieurs actions, dont une demande de médiation à laquelle la cour s'abstient de répondre.

Lorsque le tribunal ou la cour est saisi d'un litige, le président de la cour peut, après accord des parties, ordonner une médiation pour tenter de parvenir à un accord (article L. 213-7 du code de justice administrative). Comme le relève le rapporteur, la médiation est une faculté laissée au président, conditionnée à l'accord de toutes les parties. Si elles souhaitent s'engager dans la médiation et que le président ne le décide pas, elles peuvent l'organiser elles-mêmes.

À noter : en effet, hors de toute procédure juridictionnelle, les parties peuvent organiser une médiation et désigner les personnes qui en sont chargées. Elles peuvent demander au président du tribunal ou de la cour de l'organiser ou de désigner les personnes auxquelles est confiée la médiation (article L. 213-5 du code).

La possibilité d'une médiation relève ainsi d'un pouvoir discrétionnaire du juge, au même titre qu'il n'est pas tenu de répondre expressément aux demandes de mesure d'instruction ou à celles de faire usage de ses pouvoirs propres, comme une demande d'expertise (CE Dame L du 26 avril 1963, Lebon page 958), ou d'enquête (CE n° 94152 du 7 juillet 1978). Le rapporteur préconise d'étendre cette solution à la demande de médiation, rien ne justifiant d'imposer au juge des contraintes de motivation.

Pas de médiation obligatoire

Pour le conseil d'État si les dispositions du code donnent au juge saisi d'un litige la faculté d'ordonner,

avec l'accord des parties, une médiation entre elles pour parvenir à un accord sur son règlement, elles ne l'obligent pas à engager une telle procédure, même si les parties le lui demandent. En ne donnant pas suite à une demande en ce sens, le juge la rejette nécessairement, sans être obligé d'y répondre explicitement. La cour, qui a visé la demande de la commune tendant à désigner un expert chargé, le cas échéant, d'une mission de médiation, n'a pas entaché sa décision d'irrégularité en s'abstenant de répondre explicitement à la demande. En n'y donnant pas suite, il s'est livré à une appréciation qui ne peut pas être discutée devant le juge de cassation.

Rappelons qu'en cas de médiation à l'initiative du juge, si la mission est confiée à une personne extérieure à la juridiction, il détermine, s'il y a lieu, d'en prévoir la rémunération et en fixe le montant.

Lorsque les frais de la médiation sont à la charge des parties, elles déterminent librement entre elles leur répartition. A défaut d'accord, ils sont répartis à parts égales, sauf si le juge estime qu'une telle répartition est inéquitable au regard de la situation économique des parties. Ses décisions ne sont pas susceptibles de recours (articles L. 213-7 à 10 du code).

Si la médiation est à l'initiative des parties, les délais de recours contentieux sont interrompus et les prescriptions suspendues à compter du jour où, après la survenance d'un différend, les parties conviennent de recourir à la médiation ou, à défaut d'écrit, à compter du jour de la première réunion de médiation.

Ils recommencent à courir à compter de la date à laquelle soit l'une des parties ou les deux, soit le médiateur, déclarent que la médiation est terminée. Les délais de prescription recommencent à courir pour une durée qui ne peut pas être inférieure à 6 mois.

Dans tous les cas, l'accord auquel elles parviennent ne peut pas porter atteinte à des droits dont elles n'ont pas la libre disposition et, saisi de conclusions en ce sens, le juge peut homologuer et donner force exécutoire à l'accord issu de la médiation.

Les précisions ainsi apportées s'appliquent aux médiations concernant les conflits des agents avec leurs employeurs.

CE n° 492664 commune de Béthune du 17 mars 2025 et concl.

La Lettre de l'Employeur territorial répond aux interrogations de ses lecteurs

Les réponses, qui ne sauraient s'apparenter à des consultations d'avocat, seront regroupées par thème et traitées de manière anonyme en page 8, une semaine sur deux. Vous pouvez adresser vos questions par mail à : evelyne.brochand@editionssorman.com

La lettre de l'employeur territorial, 44 avenue de la République 75011 Paris - Rédaction : Pierre-Yves Blanchard ; Paul Durand

Abonnement : 46 numéros par an, 716 € TTC. Tél. 02 32 46 95 80 - Petites annonces : tél. 02 32 46 95 80 -

Imprimerie de Piencourt - 27230 Piencourt - Directeur de la publication : Guy Sorman

Commission paritaire : n° 0428 T 83042 - ISSN : 1293-6367 - Encarts jetables suivant les éditions.

Handicap, sexe et origine restent les principaux facteurs de discrimination

Une contribution de la Défenseure des droits au rapport biennal sur la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité dans les trois fonctions publiques analyse les principaux facteurs de discrimination dans la fonction publique : handicap, maladies chroniques, sexe et situation de famille.

La persistance des discriminations liées à la santé

■ En dépit des plans d'action et des campagnes de sensibilisation, de l'obligation de prendre des mesures pour permettre à une personne en situation de handicap d'accéder à l'emploi, de le conserver et de développer un parcours, ou d'accéder à un référent handicap (articles L. 131-8 et suivants du code général de la fonction publique), ces situations restent le premier critère de saisine du Défenseur des droits.

Les discriminations se manifestent dès le recrutement, dans la difficulté à adapter les épreuves de concours.

Rappel : les candidats en situation de handicap bénéficient de dérogations à leurs règles normales de déroulement pour adapter la durée et le fractionnement des épreuves à leur état de santé, leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires et leur accorder des temps de repos suffisant entre deux épreuves (article L. 352-3 du code). L'organisateur les met en œuvre au vu du certificat d'un médecin agréé précisant la nature des aides et aménagements requis, pour autant que les charges ne soient pas disproportionnées par rapport aux moyens matériels et humains disponibles (décret n° 2020-523 du 4 mai 2020).

Or, certains organisateurs les refusent (accès à un logiciel adapté, usage de raccourcis personnels sur l'ordinateur du candidat, tiers temps supplémentaire, notes pour un candidat avec un déficit de l'attention).

Tous les postes étant ouverts aux personnes en situation de handicap, le recrutement devrait s'effectuer sur la base de leurs seules compétences et qualifications, et une candidature ne peut être écartée que si un examen médical conclut à l'incompatibilité du handicap avec la fonction postulée, en tenant compte des aménagements possibles. Si la personne évoque sa qualité de travailleur handicapé, l'employeur peut l'interroger sur d'éventuels besoins, mais pas sur sa pathologie ou la nature de sa déficience et, comme en matière d'orientation sexuelle, de situation de famille, de grossesse ou de santé, le handicap relevant de la vie privée, le candidat est libre d'en faire état.

La persistance de discriminations dans la carrière

Une fois embauché, les discriminations persistent dans la carrière : défaut d'aménagement de poste, frein à la mobi-

lité et à l'évolution, placardisation... En 2022, le Défenseur est ainsi saisi d'un refus de mutation, d'une attente de plus de 5 ans pour une réintégration après disponibilité, du refus d'une promotion interne ou d'un licenciement pour suppression d'emploi d'une femme dont le poste avait dû être aménagé.

Le plus souvent, il s'agit de manquements à l'obligation d'aménagements raisonnables qui permettraient aux intéressés de travailler normalement, et de la difficulté à prendre en compte les préconisations du médecin du travail.

Les agents en situation d'aider de leur enfant handicapé peuvent aussi se trouver pénalisés (refus d'un temps partiel de droit à un agent dont l'enfant est âgé de plus de 20 ans). S'agissant des maladies chroniques, les études menées avec l'Organisation internationale du travail montrent que près d'un quart des personnes malades ayant été discriminées n'entament aucune démarche, la considérant inutile (à 45 %), par peur de représailles (24 %), ou parce qu'elles ne savent pas quoi faire (22 %). Pour autant, les 3/4 en ont parlé à leur encadrement direct, au médecin du travail ou au référent handicap.

Leurs difficultés tiennent le plus souvent au défaut d'aménagement de poste malgré les préconisations du médecin, à une inertie de l'employeur qui aggrave souvent la situation et peut constituer une forme de pression aboutissant à une demande de retraite par lassitude, mais qui caractérise une discrimination fondée sur l'état de santé.

Certains employeurs refusent de reconduire des CDD en raison d'arrêts de travail ou de reprise à temps partiel thérapeutique. Il en va de même du retrait d'un détachement pour « dissimulation » d'un congé de maladie ou d'un refus d'embauche en raison d'un congé de maladie au moment du recrutement, l'employeur opposant au candidat un manque de loyauté et de transparence devant sa réticence à lui transmettre les derniers bulletins de salaire faisant apparaître un demi-traitement, obligeant le Défenseur des droits à rappeler que seul le médecin du travail peut connaître des éléments tenant à la santé des agents, dans le respect des règles de confidentialité et de secret médical.

Les emplois subordonnés à un examen d'aptitude

Dans les emplois soumis à un examen préalable du médecin agréé en raison de leurs contraintes, comme les sapeurs-pompiers professionnels, le Défenseur conteste

l'absence de prise en compte de la capacité réelle des agents aux missions auxquelles ils postulent, le médecin agréé les déclarant inaptes au vu de la pathologie si le candidat ne répond pas à l'ensemble des exigences fixées par un référentiel d'aptitude, le SIGYCOP, même s'il n'existe aucune contre-indication réelle. À cet égard, l'atteinte de VIH asymptomatique avec une charge virale indétectable et une immunité cellulaire satisfaisante ne saurait justifier l'exclusion d'un candidat et, dans le cas contraire, l'agent souffrira d'une discrimination en raison de son handicap.

Rappel : depuis 2008, le juge considère que seule la capacité réelle à exercer les missions postulées doit être retenue dans le processus de recrutement, les exclusions a priori de personnes affectées d'une maladie évolutive étant proscrites (CE n° 299943 Union générale des syndicats pénitentiaires CGT du 6 juin 2008).

Le Défenseur des droits a ainsi rappelé à la gendarmerie nationale que des allergies alimentaires n'étaient pas nécessairement un signe d'inaptitude et qu'un diabète de type 2 non insulinodépendant n'était pas un obstacle à des fonctions de réserviste de la gendarmerie.

Les discriminations fondées sur le sexe et la situation de famille

Toute discrimination entre les agents en raison de leur sexe, de la grossesse ou de la maternité est exclue (articles L. 131-2 du code général de la fonction publique et 2 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008). Les congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer sont rigoureusement protégés par un maintien de rémunération, un droit à réintégration dans l'ancien emploi ou équivalent le plus proche de son dernier lieu de travail ou domicile (articles L. 631-1 et suivants du code général de la fonction publique). Pour lutter contre les inégalités subies par les femmes, le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans conservent un droit à avancement de 5 ans pour la carrière et sont assimilés à du service effectif (décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

Pour autant, les femmes s'exposent à des refus d'embauche, des interruptions ou non-renouvellements de CDD, et se voient reprocher un manque de loyauté pour n'avoir pas signalé leur grossesse, alors que rien ne les y oblige, ou rencontrent des difficultés à leur retour de maternité.

Le Défenseur des droits a ainsi identifié une discrimination à l'encontre d'une pharmacienne hospitalière en CDD dont l'engagement a été raccourci pour que son échéance coïncide avec son congé de maternité, l'employeur refusant de renouveler son contrat.

Ces formes de discrimination s'étendent à la situation de famille de ces femmes, suspectées de s'absenter davantage ou d'être moins disponibles en raison de leurs charges familiales. Avec l'extension aux hommes des congés liés à l'arrivée de l'enfant, un enseignant en école d'art a vu

sa candidature écartée avec l'annonce que sa compagne attendait un enfant, l'employeur estimant qu'elle révélait un manque d'implication professionnelle, obligeant le Défenseur des droits à rappeler que la paternité ou la maternité ne saurait être un élément pertinent d'appréciation de l'aptitude professionnelle. Cette forme de discrimination est également établie lorsque l'employeur rejette systématiquement les candidatures d'agents si le conjoint ou un membre de leur famille y travaillent déjà.

Les comportements sexistes et l'origine réelle ou supposée

Même s'il est peu saisi de cette question, le Défenseur engage la fonction publique à traiter de la ségrégation des métiers à dominante masculine au regard d'une culture souvent viriliste (police, armée ou sapeurs-pompiers). Les stéréotypes de genre y sont en effet très forts et peuvent s'exprimer violemment, notamment envers les personnes LGBTI. Il en est ainsi d'une gardienne de la paix confrontée à un harcèlement discriminatoire en lien avec son changement de sexe et d'identité, dont l'employeur a refusé l'avancement, le ministère de l'Intérieur n'ayant pas pu faire état de critères étrangers à toute discrimination.

L'origine des agents reste le 3e motif de saisine du Défenseur des droits avec un nombre de dossiers stable, mais pour lesquels l'établissement de discriminations reste difficile faute de faisceau d'indices suffisants, alors que, pour le handicap ou la santé, les employeurs établissent volontiers des courriers justifiant leur décision.

S'agissant des engagements syndicaux, les textes garantissent à leurs représentants un déroulement normal de carrière, le Conseil d'État sanctionnant la mention d'activité syndicale dans le dossier d'un candidat au concours, son dossier administratif, une fiche d'évaluation ou les refus de nomination et de mutation (CE n° 43958 du 28 septembre 1988 M. Y, CAA Marseille n° 01MAo1678 du 10 mai 2005).

Pour autant, un tiers d'entre eux estime souffrir de discrimination. Il en est ainsi du rejet de la candidature d'un lieutenant de 2e classe comme officier, la DRH s'interrogeant sur sa capacité à se positionner comme cadre au regard de ses fonctions syndicales et de ses manquements aux exigences de réserve et de loyauté durant une grève nationale. Il en va de même d'un DGS dont les primes ont été supprimées à une époque où la garantie indemnitaire pour les agents déchargés à au moins 70 % n'était pas en vigueur.

Le Défenseur veille au respect des opinions politiques, le maire ne pouvant pas licencier un agent ayant publié un article dans un journal local, ou une cheffe de service éducatif pour avoir critiqué la police et les élus communaux lors de manifestations plusieurs mois avant sa prise de poste.

Site Internet du ministère de la Fonction publique.