

L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

C O R R E S P O N D A N C E H E B D O M A D A I R E

ENFIN UN DIALOGUE SUR LES RÉMUNÉRATIONS

David Amiel, ministre de l'Action et des Comptes publics, avait indiqué, en janvier, qu'il souhaitait ouvrir une réflexion sur la rémunération. Il a évoqué, comme ses prédécesseurs, le tassement des grilles indiciaires, dont la réévaluation des plus basses évite seulement une rémunération en-deçà du SMIC, interdite par la loi, et conduit les cadres « moyens supérieurs » à débiter à peine au-dessus de ce niveau.

Il s'agit aussi de rendre plus lisible la rémunération. Ses quatre composantes (traitement, supplément familial de traitement, indemnité de résidence et régime indemnitaire) ne facilitent pas la compréhension du bulletin de paie, dont il faut savoir extraire les cotisations salariales et l'impôt.

Après un trimestre de silence, le ministre a annoncé quatre groupes de réflexion et devrait assister aux travaux du 13 avril.

Sans indications sur leurs thèmes, ils pourraient porter sur l'indexation de l'ensemble des rémunérations sur l'inflation, perspective d'autant plus opportune que l'Insee évoque une augmentation de l'inflation d'un point sur un an entre février et mars, en lien avec le conflit au Proche-Orient.

La prudence des syndicats

Prudente, la CFDT rappelle un contexte très dégradé, combinant plusieurs années de forte hausse des prix, l'absence de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) en fin de carrière, de revalorisation du point d'indice, et une pénalisation financière des agents malades dont le plein traitement en maladie ordinaire correspond à 90 % du salaire, sans compter l'augmentation des carburants.

Par ailleurs, le déroulement de carrière est peu attractif pour les agents, les premières augmentations d'échelon en catégorie C n'étant pas significatives.

L'UNSA partage ce constat, appelant à la reconstitution d'un véritable espace indiciaire entre les catégories C et A, garantissant des perspectives attractives et une reconnaissance des missions exercées.

Pour la FSU, des discussions sans tabou doivent aborder frontalement la dégradation du pouvoir d'achat des agents ces 10 dernières années, la crise des recrutements, le manque de reconnaissance et les inégalités salariales femmes-hommes.

Source Acteurs publics.

21 AVRIL 2026

N° 1947

ÉGALITE

PROFESSIONNELLE

Où en est l'égalité professionnelle dans la FPT ?..... p 2

CONGÉ MALADIE

Renforcement du congé pathologique prénatal p 3

SUPPRESSION

D'EMPLOI

L'existence d'un emploi de DGS n'est pas une obligation légale..... p 4

INNOVATION

Faites entrer la recherche scientifique dans votre collectivité p 5

RESPONSABILITÉ

FINANCIÈRE

Harmonisation des amendes encourues devant la Cour des comptes .. p 6

LANCEUR D'ALERTE

Le régime d'irresponsabilité du lanceur d'alerte p 7

RÉVOCATION

Une lourde condamnation intervenue hors du service peut justifier une révocation..... p 8

SIGNALEMENTS ET

ALERTES

La procédure de traitement des alertes p 9-10



Faciliter le logement des agents publics

Identifiez les zones de tension : repérez les terrains publics (ou ceux en passe d'être cédés) proches de vos infrastructures clés (écoles, hôpitaux, centres techniques). Utilisez la décote à 50 % : c'est une opportunité pour réduire le coût de sortie des opérations. Intégrez cette donnée dans vos négociations avec les bailleurs sociaux ou les sociétés d'économie mixte (SEM) pour exiger, en contrepartie, des logements réservés exclusivement à vos agents.

Une proposition de loi relative au logement des agents publics a été modifiée par le Sénat. Les modifications visent à lever les freins au logement des agents publics grâce à cinq leviers :

1. Lien emploi-logement (clause de fonction) : les baux en logement social pourront désormais inclure une clause conditionnant le maintien dans les lieux à l'exercice de la fonction. En cas de départ, le bail peut être résilié sous un an, sauf situations de vulnérabilité.

2. Foncier public moins cher : la décote maximale sur la vente de terrains publics est multipliée par cinq, passant de 10 % à 50 %, afin de favoriser la construction de logements abordables.

3. Réservations ciblées : les droits de réservation de logements sociaux devront désormais porter sur des logements précisément identifiés pour les services prioritaires (santé, sécurité, transports, etc.), garantissant une meilleure efficacité.

4. Souplesse urbanistique : les maires pourront déroger aux Plans Locaux d'Urbanisme (PLU) pour autoriser des projets de logements destinés aux agents publics, même si la zone n'était pas initialement prévue à cet effet.

5. Extension de gestion : les outils de gestion des biens publics sont élargis pour inclure les immeubles confiés en gérance.

OÙ EN EST L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FPT ?

■ L'engagement des employeurs territoriaux pour l'égalité femmes-hommes se renforce. Entre progression de la mixité et mobilisation financière, le paysage de la fonction publique territoriale évolue.

Une mixité en marche mais contrastée

En 2024, les femmes constituent 61,5 % des effectifs de la FPT. Si la répartition reste encore très genrée selon les secteurs, avec un pic à 95 % dans le médico-social contre seulement 8 % dans l'incendie et les secours, on observe une tendance positive :

- Décloisonnement : la part des femmes progresse dans les filières historiquement masculines (police municipale, sport, incendie).
- Réciprocité : on note une présence accrue des hommes dans des secteurs très féminisés comme l'animation.

La réalité salariale : un écart qui se réduit lentement

Le salaire net moyen des femmes dans la FPT (2 190 €) reste inférieur de 6,8 % à celui des hommes (2 348 €).

- À profil égal (âge, grade, statut identiques), l'écart persiste à hauteur de 4,0 % mais il s'est réduit de 0,3 point en un an, affichant un différentiel moins marqué que dans les autres versants de la fonction publique.

Le fonds en Faveur de l'Égalité Professionnelle (FEP)

Depuis 2022, le FEP soutient les initiatives locales. Le bilan est significatif :

- Investissement : plus de 1,28 million d'euros injectés pour 184 projets territoriaux.
- Mobilisation 2026 : 82 nouveaux projets ont été déposés par des collectivités de toutes strates.
- Performance : plus de 80 % des collectivités soumises à l'index d'égalité affichent un score supérieur à 75/100.

Conseils : au-delà de l'index, visez une culture de l'égalité

L'index d'égalité professionnelle est un excellent outil de mesure, mais il ne doit pas être une finalité. Pour transformer durablement votre collectivité, il est conseillé de :

Valoriser la santé au travail et le parcours de vie : les projets lauréats de 2026 mettent en avant la santé des agents (ménopause, endométriose, charge mentale). Intégrer ces thématiques dans votre Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est un signal fort.

- En adaptant l'organisation du travail aux réalités physiologiques et aux contraintes de vie (souvent plus lourdes pour les femmes), vous réduisez l'absentéisme et favorisez l'accès des femmes aux postes à haute responsabilité.
- N'attendez pas le 8 mars pour communiquer. Faites de l'égalité un sujet permanent en formant vos managers de proximité au recrutement inclusif et à la prévention des agissements sexistes.

Vers un droit à l'acompte pour les agents publics

- La proposition de loi n° 2553 du 3 mars 2026 vise à moderniser le versement des rémunérations en alignant le secteur public sur les pratiques du privé. Il s'agit de permettre aux agents publics d'accéder à la partie déjà acquise de leur rémunération avant l'échéance mensuelle. Le texte marque un tournant majeur en supprimant la distinction entre le privé et le public :
 - Extension du droit : les agents publics, qu'ils soient titulaires ou contractuels, bénéficieraient du même droit à l'acompte que les salariés du privé.
 - Attractivité : cette mesure est présentée comme un outil pour renforcer l'image de la fonction publique auprès des candidats.

UN COMPORTEMENT INADAPTÉ N'EST PAS NÉCESSAIREMENT UN HARCÈLEMENT SEXUEL

En matière de harcèlement sexuel, sachez conserver la distance nécessaire à une juste qualification des faits.

■ La directrice opérationnelle de La Poste exclut, pour un an, le 21 octobre 2022, le responsable opérationnel d'une agence pour agissements sexuels, sexistes, et introduction d'alcool.

➡ **Aucun agent ne doit subir de harcèlement sexuel, propos ou agissements à connotation sexuelle répétés portant atteinte à sa dignité par leur caractère dégradant ou humiliant, ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante. S'y assimile, toute forme de pression grave, même non répétée, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de cette nature. Sont prohibés les agissements sexistes, liés au sexe d'une personne ayant pour objet ou effet d'atteindre sa dignité ou de créer un environnement intimidant, dégradant, humiliant ou offensant** (articles L. 131-1 et 3 du CGFP).

La vidéosurveillance montre que le cadre a déambulé brandissant un concombre du panier de la mission locale avec lequel, selon deux agents, il a effectué des gestes inappropriés envers des femmes. Mais l'absence de son et les témoignages contraires des autres agents n'établissent pas un comportement à connotation sexuelle.

Il reconnaît, en revanche, avoir indiqué à une collègue arrivée avec « un pull moche de Noël » qu'il la préférerait en leggings. En l'absence de précision sur la chronologie des faits, de leur répétition et de toute forme de pression, ces propos regrettables ne caractérisent pas un harcèlement sexuel.

➡ **Par ailleurs, aucune boisson alcoolisée hors le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. Un règlement intérieur peut les limiter ou les interdire si leur consommation peut porter atteinte à la sécurité et à la santé des agents, et que la mesure est proportionnée** (article 4228-20 du code du travail). Le règlement de La Poste interdit l'introduction d'alcool et n'admet sa consommation que raisonnablement aux repas et dans des locaux dédiés.

Le cadre a acheté de la glace et trois canettes de bière pour remercier ses collègues de leur engagement pour la mise sous pli en vue des élections. Même si la consommation a été modérée et n'a pas engendré de taux d'alcoolémie positif, il a manqué à ses obligations.

Mais, en l'absence de sanction en 30 ans, alors que cet acte est isolé, sans la présence de tiers et n'ayant pas empêché l'exécution normale du service, une sanction du 3e groupe apparaît disproportionnée.

TA Nîmes n° 2203925 du 22 mai 2025.

Le conseil du manager : prévenir le harcèlement sexuel

Instaurer un cadre juridique et institutionnel clair

- Mettre à jour le règlement intérieur : rappelez explicitement les sanctions disciplinaires encourues.

- Rédiger une charte de déontologie : elle doit s'appliquer tant aux agents qu'aux élus, précisant les comportements proscrits (propos sexistes, contacts physiques non sollicités, etc.).

Sensibiliser et former

- Formation obligatoire des managers et des élus : ils doivent savoir identifier les signaux faibles et connaître leur responsabilité pénale.

- Ateliers pour les agents : faire des mises en situation pour définir la frontière entre séduction, humour et harcèlement.

Renforcement du congé pathologique prénatal

Depuis le 1er mars 2025 (article 189 de la loi de finances 2025), le maintien du traitement en cas de congé maladie ordinaire (CMO) des fonctionnaires et contractuels des trois fonctions publiques est réduit de 100 à 90 % (articles 822-3 du CGFP et 7 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Selon le rapport de présentation d'un amendement au projet de loi de finances 2026, cette mesure a pu avoir des conséquences défavorables pour les femmes enceintes contraintes de s'arrêter de travailler. Alors qu'elles pouvaient bénéficier d'un maintien de rémunération à 100 %, après 14 jours de congés pathologiques et avant leur congé maternité, la diminution de leur rémunération en congé maladie ordinaire les fragilise dans une période où l'arrêt peut être nécessaire pour la santé de la femme et de l'enfant à naître.

➡ **Le texte renforce donc la protection des femmes enceintes dans la fonction publique, en cas d'arrêt de travail survenant durant une grossesse déclarée, portant la durée maximale du congé pathologique prénatal de deux à trois semaines, pour un coût estimé à 4 M € en année pleine.**

Ce congé pathologique est fractionnable, et mobilisable de la date de la déclaration de grossesse à la date de début du congé de maternité (article L. 631-3 du code).

➡ **La modification est applicable aux grossesses déclarées depuis le 1er mars 2026.**

De même, le code intègre l'état pathologique post-natal qui prolonge le congé de maternité, dans la limite de quatre semaines après l'accouchement.

➡ La durée du congé de maternité est celle prévue par le code du travail (articles L. 1225-17 à 20), auquel s'ajoute, à son issue, le congé supplémentaire de naissance d'un ou de deux mois, pouvant être fractionné en deux périodes d'un mois (article L. 1225-46-2).

Article 174 de la loi n° 2026-103 de finances, du 19 février 2026.

UNE ATTITUDE IRRESPECTUEUSE JUSTIFIE UNE EXCLUSION

La provocation, le mépris, l'irrespect ou la menace contredisent la loyauté et l'engagement professionnel que vous pouvez attendre de vos agents. Ces comportements méritent d'être sanctionnés.

■ Le président de l'entente interdépartementale exclut, pour trois jours, un agent de maîtrise, agent de démoussification et d'entretien des milieux naturels, pour mauvais comportement.

☛ **L'agent public exerce avec dignité, impartialité, intégrité et probité, toute faute, dans ou à l'occasion de ses fonctions, l'exposant à une mesure disciplinaire. Dans l'échelle des sanctions, l'exclusion prononcée est la dernière mesure du 1er des quatre groupes possibles** (articles L. 121-1, L. 530-1 et L. 533-1 du CGFP).

Le rapport du 6 septembre 2022 montre que l'agent de maîtrise a méconnu les consignes données pour préparer un chantier en juillet 2020, qu'en mai et novembre 2021, il a

adressé des messages téléphoniques injurieux à ses collègues et ses supérieurs, qu'il renouvellera en mai 2022, une attitude qui ne saurait se justifier par des propos vexatoires à son encontre. Il refuse, en novembre, de nettoyer un engin de chantier en raison de la configuration des lieux et de la présence d'un semi-remorque qui ne lui permettaient pas de le faire sans arroser ses collègues, mais ses photos ne l'établissent pas. Dans une formation, en mars 2022, il adopte une attitude irrespectueuse, soutenant que ses propos relevaient de la plaisanterie. Mais son attitude a surtout été non constructive et non professionnelle toute la durée du stage. La sanction prononcée était bien justifiée.

☛ **Rappelons que, dans son contrôle, le juge vérifie l'exactitude matérielle des faits, qu'ils caractérisent un manquement de l'agent à ses obligations, et la juste proportion de la mesure prononcée aux manquements constatés** (CE Ass n° 347704 du 13 novembre 2013).

TA Grenoble n° 2208206 du 23 mai 2025.

SUPPRESSION D'EMPLOI

L'EXISTENCE D'UN EMPLOI DE DGS N'EST PAS UNE OBLIGATION LÉGALE

Sachez que la fonction de DGS n'est pas toujours impérative. Vous pouvez juger inutile ce rôle de coordination.

■ La communauté de communes supprime, le 29 avril 2024, le poste de DGS occupé par une attachée en maladie depuis un an. Le président l'informe le 23 avril, puis par arrêté le 29, de son maintien en surnombre, faute d'emploi vacant.

☛ **Si un emploi est susceptible d'être supprimé, l'employeur cherche à reclasser le fonctionnaire. La suppression intervient sur la base d'un rapport et sur avis du comité social territorial** (articles L. 542-1 et 2 du CGFP). L'ordre du jour est adressé à ses membres au moins 15 jours avant la séance, sauf urgence (article R. 254-38 du code). Or, le président le convoque le 15 mars, pour le 25.

☛ **Si les actes doivent respecter les formes et procédures des textes, un vice affectant l'une d'elles, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'entache la décision d'il-légalité que s'il a pu influencer sur son sens ou a privé les intéressés d'une garantie. Dans une procédure obligatoire, l'omission ne doit pas entacher la compétence de l'auteur de l'acte** (CE Ass n° 335033 du 23 décembre 2011). Dans l'affaire, la méconnaissance du délai de convocation n'a pas privé les membres d'une garantie et l'absence de complexité du dossier n'a pas pesé sur l'avis.

Sur le fond, aucun texte n'impose de disposer d'un emploi de DGS, même non fonctionnel.

En le supprimant, la communauté n'a pas commis d'erreur de droit. D'ailleurs, en l'absence de la DGS depuis plus d'un an, les responsables se sont organisés, adressés aux élus, et la suppression permet des économies dans un contexte

d'importantes pertes financières. La mesure est conforme à l'intérêt général.

S'agissant du maintien en surnombre, ce n'est pas une décision devant être motivée (l'employeur se trouve en situation de compétence liée). Cette situation, d'un an au plus, permet à l'employeur de rechercher un emploi du grade de l'agent ou, avec son accord, un poste d'un autre cadre d'emploi. La femme évoque un emploi de « coordinateur convention globale territoriale » ouvert aux attachés, rédacteurs ou techniciens. Mais, déclaré vacant le 28 mars 2024, il est pourvu par un animateur au 30 avril, et aucun autre emploi d'attaché n'est vacant.

☛ **Depuis le 20 janvier 2024, le maire d'une commune de moins de 3500 habitants nomme un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie, sauf s'il désigne un DGS** (article L. 222-19 du CGCT).

TA Nancy n° 2401630 du 3 juin 2025.

La procédure de décharge de fonctions d'un DGS est une étape juridiquement sensible et humainement complexe.

Elle n'est pas un licenciement. Le DGS conserve son grade et doit soit être reclassé dans la collectivité, soit être pris en charge par le CNFPT/CDG, ce qui représente un coût non négligeable pour le budget de la collectivité (indemnités dégressives).

Il est conseillé de se faire accompagner par le service juridique ou un cabinet d'avocats spécialisé bien avant que la décision ne soit actée, pour transformer une situation de blocage en une transition fluide.

FAITES ENTRER LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE DANS VOTRE COLLECTIVITÉ

■ Alors que les collectivités territoriales font face à une injonction permanente à l'innovation, une ressource encore sous-exploitée peut les aider : le doctorant en sciences humaines et sociales. Grâce au dispositif Cifre (Convention industrielle de formation par la recherche), la science s'invite dans les mairies.

L'essentiel du dispositif Cifre

La Cifre est un programme de financement public géré par l'ANRT pour le compte du ministère de la Recherche. Son but est de créer des passerelles entre la recherche académique et le monde professionnel (entreprises et administrations publiques).

1. Un partenariat à trois voies

Le dispositif repose sur une collaboration étroite entre trois acteurs :

- La collectivité territoriale : elle recrute le doctorant pour mener une étude de terrain répondant à ses besoins opérationnels.
- Le doctorant : étudiant titulaire d'un master, il prépare sa thèse tout en étant salarié.
- Le laboratoire de recherche : il assure l'encadrement scientifique et garantit la qualité académique des travaux.

2. Modalités contractuelles et financières

- Contrat de travail : un CDD de trois ans régi par le code du travail.
- Rémunération : la collectivité doit verser un salaire brut minimum de 23 484 €/an (soit environ 1 957 €/mois).
- Aide financière : l'État verse à la collectivité une subvention annuelle de 14 000 € pendant trois ans via l'ANRT.
- Cadre juridique : une convention lie la collectivité à l'ANRT, doublée d'un contrat de collaboration avec le laboratoire pour fixer les règles de propriété intellectuelle.

Un pont entre rigueur académique et urgence publique

Face à la complexité des transitions (écologique, sociale, numérique), le bon sens politique ne suffit plus. Depuis 2011, le recours aux doctorants permet d'injecter une expertise de haut niveau dans la décision publique.

Ces chercheurs s'attaquent à des sujets concrets : adaptation climatique, inclusion sociale ou réorganisation des services. Leur force ? Le recul. Là où l' élu et l'administrateur sont pris dans l'urgence du quotidien, le doctorant apporte une méthode d'enquête rigoureuse et une capacité de diagnostic.

Le chercheur-salarié : un médiateur de l'ombre

Le doctorant Cifre est à la fois agent de la collectivité et chercheur universitaire, il navigue entre les directions, les élus et les partenaires extérieurs.

- Décloisonnement : il favorise des approches transversales là où l'administration fonctionne souvent en silos.
- Légitimation : en documentant scientifiquement les décisions, il renforce la crédibilité de l'action publique.
- Innovations ordinaires : son effet se mesure souvent par

l'amélioration des coopérations internes et la diffusion d'une culture de l'évaluation.

Une reconnaissance encore fragile

Malgré des résultats probants mis en lumière par l'enquête de l'ANRT en 2025, le statut de ces experts reste précaire car trop souvent perçus comme des appuis temporaires. La culture administrative française, historiquement centrée sur les concours et les grandes écoles, a parfois du mal à intégrer ces profils de docteurs au sein de ses élites dirigeantes.

Pourtant, une nouvelle figure professionnelle émerge : celle d'une élite scientifique capable de faire la médiation entre le savoir et le pouvoir, prête à renouveler en profondeur les modes de gouvernance locale.

Comment maximiser les apports d'un doctorant ?

Accueillir un doctorant est un investissement stratégique. Voici comment transformer cette expérience en véritable levier de transformation :

1. Garantir un rattachement stratégique

Ne cantonnez pas votre doctorant à un service purement technique. Pour qu'il puisse décloisonner l'organisation, il doit être rattaché à une direction générale ou à une direction de la stratégie. Cela lui donne la légitimité nécessaire pour circuler entre les services et porter une vision transversale.

2. Anticiper le temps long de la recherche

La recherche demande du temps (trois ans minimum). Évitez de solliciter le doctorant uniquement pour répondre aux urgences du quotidien.

Conseil : définissez une lettre de mission claire qui sanctuarise son temps de recherche (en général 50% du temps) pour garantir la qualité de la production scientifique.

3. Créer un comité de suivi mixte

Ne laissez pas le doctorant seul face à son université. Créez un comité de pilotage intégrant son directeur de thèse, un tuteur opérationnel en interne et, si possible, un élu référent. Ainsi, les travaux restent connectés aux besoins du terrain, tout en respectant l'exigence académique.

4. Valoriser le titre de docteur en interne

Le doctorat est le plus haut grade universitaire, mais il est mal compris dans la fonction publique territoriale.

Conseil : valorisez les compétences acquises (gestion de projet complexe, analyse de données, esprit critique) lors des recrutements ultérieurs. Envisagez le doctorant comme un futur cadre dirigeant potentiel, et non comme un simple stagiaire de luxe.

5. Passer de la « thèse-objet » à la « stratégie-recherche »

Ne voyez pas la Cifre comme un contrat de travail à bas coût (grâce aux subventions de l'ANRT), mais comme une porte d'entrée vers une administration enrichie. Utilisez les résultats de la thèse pour nourrir vos plans de formation internes et vos prises de parole publiques.

HARMONISATION DES AMENDES ENCOURUES DEVANT LA COUR DES COMPTES

La loi de finances pour 2026 a tiré les conséquences d'une déclaration d'inconstitutionnalité (décision n° 2025-1148 QPC du 18 juillet 2025) qui a abrogé les dispositions de l'article L. 131-17 du code des juridictions financières sur les sanctions encourues par les gestionnaires publics ne percevant pas de rémunération ayant le caractère d'un traitement ou d'un salaire.

■ Pour respecter le principe d'égalité, la loi fixe au même niveau les plafonds de sanctions encourues par l'ensemble des gestionnaires publics, soit 6 mois au plus du traitement brut afférent à l'indice brut spécifique le plus élevé du barème des rémunérations, soit l'IB 2100 (IM 1596, annexe 3 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985), et à un mois de ce traitement pour la commission des infractions les moins graves (absence de production de comptes, engagement irrégulier d'une dépense).

👉 Pour assurer l'individualisation de la peine, le texte prévoit que les amendes tiennent compte de la situation financière du gestionnaire public et de son niveau de responsabilité dans l'exercice de ses fonctions.

Avant la décision du Conseil constitutionnel, lorsque les personnes ne percevaient pas une rémunération ayant le caractère d'un traitement ou d'un salaire, le montant de l'amende ne pouvait pas excéder la moitié de la rémunération annuelle correspondant à l'échelon le plus élevé afférent à l'emploi de directeur d'administration centrale.

Pour une même infraction, le plafond de la sanction encourue était ainsi soit proportionnel à la rémunération perçue par le justiciable, soit fixe, une différence de traitement liée au seul fait qu'ils percevaient ou non une rémunération ayant le caractère d'un traitement ou d'un salaire. Même si le législateur a entendu garantir l'effectivité de la répression des infractions aux règles de responsabilité financière, lorsqu'elles sont commises par des personnes ne percevant pas une rémunération à caractère de traitement ou de salaire, ce motif n'était pas de nature à justifier que ces personnes, poursuivies pour des infractions identiques à celles des autres justiciables, soient soumises à un plafond d'amende fixe et dépourvu de tout lien avec leurs capacités financières. Cette différence de traitement, sans rapport avec l'objet de la loi, méconnaissait le principe d'égalité devant la loi et les dispositions étaient contraires à la Constitution.

Article 172 de la loi n° 2026-103 de finances, du 19 février 2026.

PROTECTION FONCTIONNELLE

TOUT ÉVÉNEMENT SURVENU SUR LE LIEU DU TRAVAIL NE JUSTIFIE PAS UNE PROTECTION FONCTIONNELLE

La protection fonctionnelle est due si l'atteinte à l'agent est liée à l'exercice de ses fonctions ou à sa qualité d'agent public.

■ Un sapeur-pompier sollicite la protection du président après avoir porté plainte pour dénonciation calomnieuse contre l'une de ses collègues qui l'accuse d'agression sexuelle dans la nuit du 29 au 30 mars 2017, lors d'une soirée alcoolisée à la caserne, avant d'affirmer quelques semaines plus tard que les rapports étaient consentis. À sa demande, le tribunal annule le 6 juillet 2023 le refus implicite du président du SDIS de lui accorder la protection fonctionnelle. Indépendamment des règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, le fonctionnaire bénéficie de la protection de son employeur à la date des faits en cause. Cette protection, qui vise notamment les menaces, injures et diffamations sauf faute personnelle de l'intéressé (articles L. 134-1 et 5 du CGFP), ne peut être refusée par l'employeur que pour des motifs d'intérêt général, et elle lui impose de faire cesser les attaques contre l'agent et de réparer les torts subis. Il apprécie les mesures les plus adaptées lui permettant de respecter son obligation compte tenu des circonstances de

l'affaire (voir par exemple CE n° 430253 ministre de l'Économie du 24 juillet 2019). Elles peuvent notamment le conduire à l'assister dans les actions qu'il entreprend pour se défendre.

👉 Néanmoins, cette protection n'est due que si les agissements visent l'agent en raison de sa qualité d'agent public (CE n° 476196 ministre de l'Intérieur du 7 juin 2024 à propos d'attentats commis au sein de la préfecture de police de Paris).

Dans l'affaire, et sans s'intéresser au fond, la cour relève que si les faits à l'origine de la dénonciation se sont déroulés sur le lieu de travail du sapeur-pompier, la dénonciation de la femme ne résultait pas d'une volonté de lui nuire en sa qualité de sapeur-pompier. Il apparaît au contraire qu'elle était motivée par un souci de transparence vis-à-vis de la hiérarchie, compte tenu de ce que les faits avaient eu lieu à la caserne et que plusieurs agents en avaient été partiellement témoins.

Dans ces conditions, le président du SDIS a valablement pu refuser la demande de protection, contrairement à ce qu'a jugé le tribunal.

CAA Versailles n° 23VE02114 SDIS 95 du 28 mai 2025.

LE RÉGIME D'IRRESPONSABILITÉ DU LANCEUR D'ALERTE

Pour protéger le lanceur d'alerte qui a respecté l'ensemble des termes de la loi et a agi de bonne foi, et pour éviter toute mesure de représailles, la loi lui accorde un régime d'irresponsabilité civile, pénale, et le prémunit des tentatives de rétorsion de l'employeur, y compris par des procédures dites « baillons ».

■ L'auteur d'un signalement ou d'une divulgation publique n'est pas civilement responsable des dommages qui ont pu en résulter, à la double condition que l'alerte ait respecté les conditions de la loi et que son auteur ait eu des motifs raisonnables de croire que le signalement ou la divulgation publique était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause.

S'y ajoute son irresponsabilité pénale s'il a porté atteinte à un secret protégé par la loi, a soustrait, détourné ou recélé des documents ou tout autre support contenant des informations dont il a eu connaissance. À condition néanmoins d'avoir respecté les conditions de l'alerte, avec ses exceptions sur le secret médical notamment, des procédures judiciaires ou de l'avocat, et si la divulgation des informations était nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause.

En troisième lieu, en cas de sanction disciplinaire ou d'une mesure discriminatoire que l'auteur du signalement juge motivée par son action, il peut la contester, obligeant le défendeur à prouver que la mesure ou la décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à l'alerte. Mais l'agent devra présenter des éléments de fait permettant de supposer qu'il a effectué son signalement dans le respect des conditions fixées par la loi, et de bonne foi.

La loi frappe également de nullité toute mesure de représailles à l'encontre d'un agent ayant réalisé une alerte dans les conditions de la loi. Sont prohibées (article L. 135-4 du CGFP) les décisions concernant le recrutement et la carrière des agents, dont la titularisation, la radiation des cadres, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, le reclassement, la promotion et l'avancement, l'affectation, les horaires de travail, la mutation et tout préjudice, y compris les atteintes à la réputation, via un service de communication publique en ligne, et les pertes financières, d'activité ou de revenus. S'y ajoutent la résiliation anticipée ou l'annulation d'un contrat pour des biens et des services, l'annulation d'une licence ou d'un permis, l'orientation abusive vers un traitement psychiatrique médical.

Sont également proscrites les menaces ou tentatives de recourir à de telles mesures.

Pour lutter contre les procédures « bâillons » engagées contre le lanceur d'alerte, la loi exclut toute renonciation ou limitation de droit ou de fait d'aucune forme, au droit d'effectuer une alerte. Tout acte ou stipulation en ce sens

serait nul de plein droit. Par ailleurs, toute personne s'opposant de quelque façon à un signalement, s'expose à un an de prison et 15 000 € d'amende. L'engagement d'une procédure abusive contre un lanceur d'alerte peut faire l'objet de 60 000 € d'amende, sans préjudice de dommages et intérêts. Les personnes condamnées à ce titre s'exposent en outre à un affichage ou à la diffusion du jugement.

Enfin, le juge peut accorder au lanceur d'alerte une provision pour couvrir ses frais d'instance ou ses subsides si sa situation financière s'est profondément dégradée en raison du signalement, et les personnes réalisant un signalement externe peuvent bénéficier d'un soutien psychologique, de secours financiers temporaires en cas de situation très dégradée de la part de l'autorité saisie.

☛ **L'auteur d'une alerte qui effectue une dénonciation calomnieuse s'expose à 5 ans de prison et 45 000 € d'amende, sans préjudice de sanction disciplinaire et d'engagement de sa responsabilité civile.**

S'agissant de l'agent mis en cause par un signalement, il bénéficie des garanties de confidentialité et, s'il s'estime victime d'une diffamation ou d'un outrage sans avoir commis de faute personnelle, ou s'il est poursuivi pénalement, il peut aussi bénéficier de la protection fonctionnelle de l'employeur (article L. 134-5 du CGFP).

La durée de conservation des informations

Les signalements sont conservés le temps strictement nécessaire à leur traitement et à la protection de leurs auteurs, des personnes visées et des tiers mentionnés. Au-delà de cette durée proportionnée, la conservation des données suppose que les personnes concernées ne soient ni identifiées, ni identifiables.

En cas de traitement automatisé, les données personnelles devront respecter le RGPD.

En pratique, les données concernant l'alerte interne peuvent être conservées dans une base active jusqu'à la décision définitive sur les suites à y donner, qui doit intervenir dans un délai raisonnable à compter de la réception du signalement.

Après la décision définitive, les données peuvent être conservées sous forme d'archives intermédiaires, le temps strictement proportionné à leur traitement et à la protection de leurs auteurs, des personnes visées et des tiers.

En cas de procédure disciplinaire ou contentieuse contre une personne mise en cause ou l'auteur d'une alerte abusive, la conservation est liée à la procédure en cours.

☛ **La législation sur la protection des données personnelles ne s'applique pas aux données anonymisées, pour lesquelles les personnes ne sont ni identifiées, ni identifiables.**

Circulaire DGAFP du 26 juin 2024.

UNE LOURDE CONDAMNATION INTERVENUE HORS DU SERVICE PEUT JUSTIFIER UNE RÉVOCATION

Les mentions sur le casier judiciaire d'un fonctionnaire en activité ne permettent son éviction que dans le cadre d'une sanction disciplinaire.

■ Le 15 avril 2023, le maire révoque un adjoint technique de 2e classe condamné, le 11 février 2015, à 23 ans de réclusion criminelle pour actes de torture et de barbarie ayant entraîné la mort sans intention de la donner.

☛ **Le maire se fonde notamment sur une disposition du CGFP prévoyant que nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire si les mentions portées au bulletin numéro 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions** (article L. 321-1).

Pour le juge, une décision de radiation (qui résulte de la retraite, de la démission, du licenciement ou de la révocation, article L. 550-1 du code) n'est prise, pour la gestion des cadres, qu'en conséquence d'une cessation définitive de fonctions résultant d'une décision administrative ou juridictionnelle antérieure. Si donc l'employeur peut refuser de nommer ou de titulariser un agent en raison des mentions figurant sur son bulletin numéro 2 du casier judiciaire, il ne peut se séparer définitivement d'un agent en activité que dans le cadre d'une procédure disciplinaire pour les faits ayant donné lieu à sa condamnation pénale. Si elle se conclut par la révocation, il pourra prononcer sa radiation des cadres par voie de conséquence (CE n° 380763 université de la Nouvelle-Calédonie du 5 décembre 2016).

Par ailleurs, l'employeur dispose de trois ans pour engager une procédure disciplinaire à compter du jour où il a une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits. En cas de poursuites pénales, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement ou de condamnation (article L. 532-2 du code).

Pour l'agent le maire avait connaissance de son dossier et de son placement en détention provisoire en mai 2011, jour où il a cessé de travailler, puis par les nombreux articles de la presse locale et nationale lors du procès, et par les visites en détention de l'ancien maire de la commune. Mais rien ne montre que le maire ait eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits ayant motivé la révocation avant le 17 septembre 2020, date

à laquelle il a reçu copie du bulletin numéro 2 du casier judiciaire, qui lui a permis de disposer de la qualification pénale retenue, et d'avoir connaissance du caractère définitif de la condamnation par la cour d'assises. Le délai de prescription de trois ans a donc commencé à courir à cette date et les faits n'étaient pas prescrits au moment de l'engagement de la procédure disciplinaire.

Une révocation justifiée

☛ **Sur le fond du dossier, tout agent public exerce avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Cette exigence ne vaut en principe que dans l'exercice des fonctions.**

En effet, seules des fautes dans ou à l'occasion de leur exercice exposent l'agent à une sanction, sans préjudice de peines pénales (article L. 530-1 du code). Néanmoins, le comportement du fonctionnaire hors du service peut constituer une faute justifiant une sanction si les faits commis sont incompatibles avec les fonctions ou ont eu pour effet de perturber le bon fonctionnement du service ou de jeter le discrédit sur l'administration (voir pour des faits antérieurs au recrutement de l'agent ayant donné lieu à une procédure judiciaire, CE n° 438248 du 3 mai 2023, ou pour l'atteinte à l'image de l'employeur CAA Versailles n° 04VE00424 du 8 mars 2006).

Dans l'affaire, les faits commis par l'intéressé sont d'une extrême gravité, ont fait l'objet d'une large diffusion dans le public par la presse locale et nationale qui ont relaté précisément le déroulé de l'affaire et les implications de chacun des protagonistes, nommément désignés. Au regard de leur nature et de la publicité qui en a été faite, les faits portent atteinte au renom et à l'image de la commune. Eu égard à leur gravité, qui a donné lieu au prononcé d'une condamnation pénale particulièrement lourde, ils apparaissent incompatibles avec les fonctions de l'adjoint technique, le fait qu'ils soient sans lien avec le service et se soient déroulés en dehors ne faisait pas obstacle au prononcé d'une sanction du niveau de la révocation.

TA Nancy n° 2302224 du 3 juin 2025.

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 : michel.degoffe@icloud.com

La procédure de traitement des alertes

Pour prévenir les infractions pénales, les menaces ou le préjudice à l'intérêt général, éviter la violation du droit national ou communautaire, la loi a déployé depuis 2016 un dispositif d'alerte qui peut être interne à l'employeur. Autour d'un référent dédié, il s'agit d'accueillir l'alerte et de traiter le signalement dans le respect d'une stricte confidentialité.

Une procédure librement choisie

■ Les collectivités définissant leur procédure interne, elles disposent d'une souplesse : code de bonne conduite, charte de déontologie, note ou délibération, établis après consultation du comité social territorial (CST). Les employeurs peuvent aussi confier la procédure d'alerte au centre de gestion, qui la définira.

Elle doit néanmoins comporter un canal de réception des signalements internes et désigner les personnes ou les services qui les recueilleront et les traiteront.

La procédure doit donc indiquer les personnes ou services qui en sont chargés, sachant que le recueil et le traitement peuvent relever de personnes ou services différents, la recevabilité du signalement devant être examinée avant son traitement.

☛ Dans la fonction publique, le référent déontologue peut également être le référent alerte, chargé donc du recueil et, le cas échéant, du traitement des signalements. La circulaire recommande que le référent déontologue soit désigné dans ce cas, à la fois pour le recueil et le traitement des signalements, et reste l'interlocuteur unique de l'auteur. Cependant, si le référent déontologue n'est pas retenu, le référent alerte devra disposer, par son positionnement et son statut, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de ses missions. Par ailleurs, seul le recueil du signalement, et non son traitement, pourrait être externalisé auprès d'une personne physique ou morale (publique ou privée).

Les modalités de transmission du signalement

Le signalement doit normalement être transmis par le canal de réception mis en place par l'employeur, ce qui suppose qu'il soit connu des agents, et facilement accessible.

En cas de réception par d'autres personnes ou services, notamment le supérieur hiérarchique, la circulaire recommande de prévoir une réorientation sans délai vers les personnes ou services habilités.

Par ailleurs, le canal de réception doit permettre à l'auteur de transmettre tout élément, quelle qu'en soit la forme ou le support, de nature à étayer le signalement des faits qui se sont produits ou sont susceptibles de l'être.

Il peut être écrit, oral, ou les deux, suivant ce qui a été défini, et il est possible de prévoir que l'auteur transmette avec le signalement les éléments permettant d'établir qu'il appartient bien à une catégorie de personnes pouvant

l'effectuer.

Le signalement peut même être anonyme et le lanceur d'alerte bénéficiera d'une protection si son identité est révélée. La procédure d'alerte interne doit préciser les suites données à un tel signalement, et donc préciser si l'employeur accepte de le traiter et, le cas échéant, selon quelles modalités, sachant qu'aucun retour d'information vers l'auteur ne sera possible.

Un accusé de réception écrit sera donné à son auteur dans les sept jours et le signalement oral consigné, avec son consentement, par enregistrement ou retranscription intégrale. À défaut, un procès-verbal précis de la conversation sera établi. En cas de visioconférence ou de rencontre physique, un enregistrement ou un procès-verbal pourra également être réalisé, avec son consentement.

L'auteur doit conserver la possibilité de vérifier, rectifier et d'approuver la transcription ou le procès-verbal par apposition de sa signature.

Les enregistrements, transcriptions et procès-verbaux doivent être conservés le temps strictement nécessaire et proportionnés au traitement du signalement et à la protection des auteurs et des personnes qu'ils mentionnent.

Dans tous les cas, la procédure garantit l'intégrité et la confidentialité des informations recueillies (identité de l'auteur, des personnes visées et des tiers mentionnés). Cela signifie que l'accès à ces informations de membres de la collectivité qui ne sont pas désignés pour en connaître est impossible. Les informations ne seront communiquées à des tiers que si c'est strictement nécessaire au traitement du signalement et avec le consentement de l'auteur, sauf obligation de communication judiciaire.

L'examen de la recevabilité

Le référent alerte doit vérifier que les informations transmises concernent des faits qui se sont produits ou sont susceptibles de l'être dans l'entité, qu'elles portent sur un crime ou un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, la violation d'un texte national, communautaire ou international. Il vérifie aussi que les faits ne sont pas couverts par le secret et ne relèvent pas d'une procédure spécifique excluant la procédure de l'alerte (signalement de violence de discrimination..., de mauvais traitements en établissement social..., de conflit d'intérêts).

Si le référent alerte est le référent déontologue, il pourra, le cas échéant, prendre en charge le signalement au titre de cette dernière qualité.

Sauf signalement anonyme, le référent alerte doit vérifier la qualité de l'auteur : (ancien) agent, candidat, collaborateur extérieur et occasionnel, membre de l'organe d'administration de la structure, cocontractant ou sous-traitant. Il vérifiera également que les informations signalées ont été obtenues dans le cadre professionnel ou d'examen de la candidature, que le signalement n'a pas fait l'objet d'une contrepartie financière, notamment sous forme de rémunération, a été réalisé de bonne foi, donc sans intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits, ce qui l'exposerait à des poursuites pour dénonciation calomnieuse (cinq ans de prison et 45 000 € d'amende, article 226-10 du code pénal). En cas d'irrecevabilité du signalement, l'auteur aura connaissance du rejet de sa demande.

Le traitement interne

La prise en charge du signalement peut conduire le référent alerte à demander à l'auteur tout complément d'information pour évaluer l'exactitude des allégations formulées.

Si elles apparaissent avérées, il saisit l'employeur pour qu'il mette en œuvre les moyens lui permettant de remédier à son objet.

En effet, le traitement interne lui impose, comme détenteur des moyens requis, d'agir pour mettre fin aux violations objet du signalement ou prévenir leur survenance, une inaction pouvant inciter l'auteur à réaliser un signalement externe, contraire à l'objectif recherché.

Si le signalement nécessite une action, l'employeur devra la mettre en œuvre ou saisir, le cas échéant, une autorité extérieure. Si des faits ou actes sont déjà matérialisés, la collectivité mettra directement fin, ou mettra en demeure les auteurs de le faire dans les meilleurs délais. Si les faits ou actions sont susceptibles de se produire, l'employeur s'attachera à éviter qu'ils ne surviennent.

Si l'autorité, dialoguant avec le référent alerte, estime ne pas pouvoir agir, même indirectement, le signalement sera transmis sans délai à l'autorité la mieux à même de traiter l'alerte.

Le signalement sera clôturé si les allégations sont inexactes ou infondées, si le signalement est devenu sans objet ou si les allégations, bien qu'avérées, ne nécessitent pas de mesures. Dans tous les cas, l'auteur sera informé de la clôture du dossier.

Le référent alerte doit communiquer par écrit à l'auteur, dans un délai raisonnable de trois mois au plus à compter de la réception du signalement ou de l'accusé de réception à transmettre dans les sept jours, une première information sur les mesures envisagées pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, remédier à l'objet du signalement.

L'administration n'est pas tenue d'avoir entièrement traité l'alerte dans les trois mois, il importe seulement que l'au-

teur soit informé dans ce délai des mesures envisagées ou déjà prises pour apprécier la réalité des allégations, par exemple par une enquête interne, ou pour y remédier.

La circulaire engage le référent alerte à régulièrement informer l'auteur de l'évolution du traitement de l'alerte : choix opéré par l'employeur, mesures mises en œuvre, clôture du dossier.

☛ L'auteur d'un signalement peut toujours, s'il ne l'a pas déjà fait ou parallèlement, réaliser un signalement externe.

Une stricte confidentialité

Indépendamment de toute procédure obligatoire de recueil d'un signalement, le lanceur d'alerte bénéficie d'une protection qui dépend de son statut : agent public (article L. 135-4 du CGFP), salarié de droit privé (article L. 1121-2 du code du travail), et pour les autres, la loi de décembre 2016 (article 10-1) qui couvre notamment les personnes dont la relation de travail est terminée ou qui ont été candidates dans la collectivité.

☛ Cette protection est distincte de la protection fonctionnelle au titre des fonctions (article L. 134-1 et suivants du CGFP).

Tous ces textes s'attachent à éviter que le lanceur d'alerte de bonne foi ne subisse des mesures de rétorsion et la première des garanties est la confidentialité, notamment si l'employeur s'appuie sur un traitement automatisé de données à caractère personnel. La circulaire recommande à cet égard d'utiliser le référentiel de la CNIL (délibération n° 2023-064 du 6 juillet 2023 sur les alertes professionnelles).

Quelle que soit la procédure retenue, doit être garantie une stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, des personnes qu'il vise, des tiers mentionnés et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires.

L'identité de l'auteur ne peut ainsi être divulguée qu'avec son consentement, sauf obligation de dénonciation des faits au procureur de la République pesant sur les personnes chargées du recueil ou du traitement du signalement. Le lanceur d'alerte en est alors informé, sauf à ce que cette information ne compromette la procédure judiciaire.

La communication éventuelle à des tiers de tout ou partie des informations relatives au signalement sera limitée à ce qui est strictement nécessaire aux besoins du traitement de l'alerte, les garanties de confidentialité s'imposant à toutes les personnes chargées de la gestion et du traitement du signalement.

Quant aux éléments permettant d'identifier la personne mise en cause, ils ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

La méconnaissance des exigences de confidentialité est punie de deux ans de prison et de 30 000 € d'amende.

Circulaire DGAFP du 26 juin 2024.