

Paris, le 6 juin 2024

---

**Décision du Défenseur des droits n° 2024-080**

---

**La Défenseure des droits,**

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

---

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ;

Saisie par Monsieur X, éducateur de la protection judiciaire de la jeunesse à la direction interrégionale de la protection judiciaire de la jeunesse (DPJJ) de Y, d'une réclamation relative à son évaluation professionnelle au titre de l'année 2021 qui traduit selon lui une discrimination fondée sur son état de santé ;

Décide de présenter des observations devant le tribunal administratif de Montreuil, saisi par Monsieur X de conclusions à fin d'annulation de son évaluation professionnelle au titre de l'année 2021.

Claire HÉDON

**Observations devant le tribunal administratif de Montreuil  
en application de l'article 33 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011**

1. Monsieur X est éducateur de la protection judiciaire de la jeunesse à la direction interrégionale de la protection judiciaire de la jeunesse (DPJJ) de Y.
2. Il justifie de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et bénéficie, à ce titre, d'un temps partiel de droit à hauteur de 80%.
3. Pendant la crise sanitaire, il a été placé en télétravail intégral en raison de sa particulière vulnérabilité à la Covid-19.
4. Le 24 février 2022, il a été convoqué pour son entretien d'évaluation professionnelle, fixé au 9 mars 2022. Il explique qu'en raison de son placement en télétravail intégral, justifié par un certificat d'isolement transmis à l'autorité hiérarchique, il n'a pu se rendre à cet entretien.
5. Sa supérieure hiérarchique a donc renseigné son compte-rendu d'entretien d'évaluation professionnelle (CREEP) sans l'avoir reçu en entretien au préalable.
6. Monsieur X estime que certaines mentions de son placement en télétravail intégral pour raison de santé sont formulées de telle sorte dans son CREEP qu'il semble lui être reproché de ne pas avoir pu réaliser l'ensemble de ses missions.
7. Monsieur X a sollicité la révision de son CREEP par voie hiérarchique le 7 avril 2022. Le silence gardé par l'administration a fait naître une décision implicite de rejet. Il a saisi le tribunal administratif de Montreuil d'un recours en annulation.
8. C'est dans ce contexte que, s'estimant victime d'une discrimination fondée sur son handicap, Monsieur X a saisi le Défenseur des droits.

***PROCEDURE***

9. Par courrier du 5 mai 2023, le Défenseur des droits a demandé des explications à la direction de la protection judiciaire de la jeunesse sur les griefs formulés dans le CREEP de Monsieur X.
10. Par correspondance reçue le 20 octobre 2023, la direction de la protection judiciaire de la jeunesse a indiqué ne pas avoir reçu le recours hiérarchique de l'agent et avoir invité ce dernier à lui transmettre à nouveau.

11. Par lettre du 28 février 2024, le Défenseur des droits a informé la direction de la protection judiciaire et de la jeunesse de ce qu'il pourrait considérer que Monsieur X a fait l'objet d'une discrimination fondée sur son état de santé et l'a invité à présenter ses observations dans un délai d'un mois.
12. Le délai a été prolongé à la demande de la direction de la protection judiciaire et de la jeunesse jusqu'au 29 avril 2024. Sa réponse n'est pas parvenue au Défenseur des droits à cette date, ni même à ce jour.
13. Au terme de son enquête contradictoire, le Défenseur des droits porte l'analyse suivante sur cette réclamation.

## **ANALYSE**

14. Aux termes de l'article L. 131-1 du code général de la fonction publique (CGFP) :  
« *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison (...) de leur handicap (...)* ».
15. En outre, selon les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, « *constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement (...) de son handicap (...), une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable* ». L'article 2 de cette loi prohibe toute discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi.
16. Selon l'article 2 de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée par la France en 2010 : « *La discrimination fondée sur le handicap s'entend de toute forme de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable* ».
17. À ce titre, une obligation d'aménagement raisonnable du poste de travail des personnes handicapées s'impose aux employeurs publics.
18. L'article L. 131-8 du CGFP dispose ainsi que :

« *Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, les employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux personnes relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur* »

*ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée tout au long de leur vie professionnelle.*

*Ces mesures incluent notamment l'aménagement, l'accès et l'usage de tous les outils numériques concourant à l'accomplissement de la mission des agents, notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles.*

*Les dispositions du présent article s'appliquent sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu notamment des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées par les employeurs à ce titre ».*

19. Par ailleurs, aux termes de l'article L. 521-1 du même code : *« L'appréciation de la valeur professionnelle d'un fonctionnaire se fonde sur une évaluation individuelle dont le compte-rendu lui est communiqué ».*

20. L'article 2 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat prévoit :

*« Le fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte-rendu. Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct. (...) ».*

21. Le CREEP doit ainsi être rédigé consécutivement à un entretien au cours duquel l'agent est reçu par son supérieur hiérarchique direct.

22. En l'espèce, tandis que Monsieur X justifiait de préconisations médicales tendant à son maintien en télétravail intégral, sa supérieure hiérarchique a décidé de remplir son CREEP sans le recevoir au préalable dans les conditions prévues par les dispositions précitées.

23. Pour justifier sa décision, elle explique dans son CREEP :

*« M. X ne s'est pas rendu à l'entretien en raison de recommandations du médecin de prévention qui mentionnent qu'il doit être à 100% en télétravail. Cette recommandation n'est ni une obligation ni une interdiction. Par ailleurs, M. X est en capacité à se déplacer sur l'UEMO de P puisqu'il est venu jeudi 24 février 2022 pour faire une mise à jour de son PC professionnel. Il n'a donc pas d'empêchement médical pour se déplacer. »*

24. Or, dès lors que l'agent justifie de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et de préconisations médicales établies par la médecine du travail dans les conditions prévues à l'article 26 du décret n° 82-453 du 28 mai

1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, une obligation d'aménagement raisonnable s'impose à son employeur en application des dispositions de l'article L. 131-8 du code général de la fonction publique.

25. En l'espèce, la direction de la protection judiciaire et de la jeunesse, qui s'est abstenue de communiquer ses observations sur la situation de Monsieur X au Défenseur des droits, n'établit pas que la mise en œuvre des préconisations de la médecine du travail représentait une charge disproportionnée pour ses services qui auraient pu, par exemple, proposer à l'agent de conduire l'entretien en visioconférence. Il convient de rappeler à cet égard que l'entretien d'évaluation professionnelle de Monsieur X au titre de l'année 2020 s'est déroulé en visioconférence le 16 février 2021. Au demeurant, si l'administration fait valoir que l'agent était en capacité de se rendre sur son lieu de travail, dès lors qu'il y était venu quelques semaines précédant la date de convocation à l'entretien professionnel pour la mise à jour de son ordinateur professionnel, il n'appartient pas à l'employeur de porter une appréciation sur la situation médicale de son agent.

26. Dans ces conditions, il apparaît qu'en s'abstenant de rechercher une solution alternative à la convocation physique de Monsieur X à son entretien d'évaluation professionnelle, la direction de la protection judiciaire de la jeunesse a méconnu les dispositions précitées du code général de la fonction publique.

27. La Défenseure des droits considère donc que l'employeur de Monsieur X a méconnu son obligation d'aménagement raisonnable et constate, en cela, l'existence d'une discrimination prohibée par la loi.

28. Par ailleurs, aux termes de l'article 3 du décret du 28 juillet 2010 précité :

*« L'entretien professionnel porte principalement sur :*

*1° Les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;*

*2° Les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;*

*3° La manière de servir du fonctionnaire ;*

*4° Les acquis de son expérience professionnelle ;*

*5° Le cas échéant, la manière dont il exerce les fonctions d'encadrement qui lui ont été confiées ;*

6° *Les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;*

7° *Ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité. »*

29. Le compte-rendu d'entretien d'évaluation professionnel ne saurait comporter des mentions relatives au handicap ou à l'état de santé de l'agent formulées de telle manière qu'elles traduisent une discrimination prohibée par la loi.
30. Il convient de préciser que toute mention de l'état de santé ou du handicap de l'agent ne constitue pas nécessairement une discrimination. Par exemple, il peut être fait référence à une absence pour raison de santé pour justifier qu'un objectif assigné à l'agent est devenu sans objet.
31. En revanche, une absence pour raison de santé dûment justifiée ne saurait être mentionnée sous la forme d'un reproche sans traduire une discrimination prohibée par la loi.
32. En l'espèce, l'évaluatrice de Monsieur X a considéré qu'« *il était impossible de lui attribuer de nouveaux suivis puisqu'il est inconcevable que la première rencontre éducative ainsi que le lien éducatif se construisent au téléphone* », qu'il « *n'a exercé que 10% de ses missions d'éducateur en milieu ouvert à la PJJ durant cette année* » puisqu'il « *n'a ni été aux audiences, ni fait de visite à domicile, ni effectué des entretiens éducatifs, ni participé aux réunions, ni effectué de permanences éducatives, ni effectué de visite en détention, ni mis en place d'activité de médiation collectives, etc.* »
33. Ces mentions sont formulées de telle sorte qu'il est reproché à l'agent de n'avoir pu exercer l'ensemble de ses missions du fait de son placement en télétravail intégral justifié par sa particulière vulnérabilité à la Covid-19 du fait de son état de santé et de son handicap.
34. Par suite, la Défenseure des droits considère que l'évaluation professionnelle de Monsieur X au titre de l'année 2021 traduit l'existence d'une discrimination fondée sur son handicap et son état de santé.
35. Telles sont les observations que la Défenseure des droits adresse au tribunal administratif de Montreuil.

Claire HÉDON