

Délibération n° 2007-43 du 5 mars 2007

Fonction publique - indemnité d'administration et de technicité - réduction ou suppression de l'indemnité – discrimination - sexe - Pratique non justifiée par un but légitime - recommandation - réexamen de la situation de la réclamante

La réclamante, fonctionnaire au sein d'un rectorat, a vu son indemnité d'administration et de technicité diminuée de moitié pendant son congé de maternité. La haute autorité a constaté que la règle édictée par le rectorat selon laquelle l'indemnité d'administration et de technicité est diminuée voire supprimée lorsque l'absence ou le congé est d'une durée supérieure à 15 jours a pour effet de créer une discrimination à l'égard des femmes. En outre, le recteur n'établit pas que cette pratique soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens pour y parvenir soient appropriés et nécessaires. Le Collège de la haute d'autorité invite le Président à demander au recteur de l'académie de remédier à cette pratique qu'il estime être discriminatoire, de réexaminer la situation de la réclamante, et de lui en rendre compte dans un délai de deux mois.

Le Collège :

Vu la directive 2002/73/CE du parlement européen et du conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée par la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 ;

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité et notamment son article 11 ;

Vu le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité ;

Vu le décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Sur proposition du Président,

Décide :

1. La haute autorité a été saisie le 24 mars 2006 d'une réclamation de Mme A qui allègue que son indemnité d'administration et de technicité (I.A.T) a été diminuée de moitié en raison de son congé de maternité.
2. Mme A est secrétaire administrative scolaire et universitaire (SASU) au sein d'un rectorat depuis 2002. Pendant son congé de maternité (du 22 août au 30 décembre 2005), son indemnité d'administration et de technicité a été réduite de moitié. Au vu de ses bulletins de paie, il apparaît que l'IAT a été ramenée de 107.66 € à 54.10 €.
3. Le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 a créé une indemnité d'administration et de technicité (I.A.T) en faveur des agents des administrations de l'Etat, des services déconcentrés en dépendant et des établissements publics à caractère administratif de l'Etat. L'attribution individuelle de l'indemnité d'administration et de technicité est modulable pour tenir compte de la manière de servir de l'agent dans l'exercice de ses fonctions.
4. Au cours de l'instruction, Mme B, conseillère d'administration scolaire et universitaire, chef de la division des postes et personnels d'encadrement, administratifs, ouvriers et de santé, a, par courrier en date du 25 juillet 2006, indiqué que « [...] *La politique académique indemnitaire me permet d'appliquer une minoration pour l'agent absent pour une durée de plus de quinze jours sans que le montant soit inférieur au taux ministériel de référence et de verser la différence aux personnes du service ayant pris en charge le travail de l'agent* ».
5. L'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat dispose que « *Le fonctionnaire en activité a droit : 5° au congé pour maternité [...] avec traitement* ».
6. L'article 20 de la loi du 13 juillet 1984 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que « *Les fonctionnaires ont droit (...) à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.* ». C'est le cas de l'indemnité d'administration et de technicité prévue par le décret du 14 janvier 2002.
7. Les juridictions administratives ont été fréquemment saisies de requêtes relatives, notamment, aux conditions d'attribution d'indemnités liées à l'activité des agents susceptibles d'en bénéficier.
8. Saisi précisément de la question du droit au maintien intégral de certaines indemnités pendant la durée d'un congé maladie, le Conseil d'Etat estime que les textes applicables « *font obstacle à ce que les agents concernés puissent se prévaloir, pendant un congé de maladie ordinaire, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, d'un droit au maintien des indemnités attachées à l'exercice des fonctions* » (CE 15/12/2004 n°254182 et CE 17/06/2005 n°267479). En effet, en ce qui concerne l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, le Conseil d'Etat souligne « *qu'une telle indemnité, déterminée en fonction de l'importance des travaux supplémentaires exécutés par les agents et des sujétions particulières subies par eux, est nécessairement liée à l'exercice des fonctions* » (CE 06/11/2002 n°227147).

9. Dès lors, il apparaît légitime de ne verser ces indemnités attachées à l'exercice des fonctions qu'aux agents effectivement présents.
10. Toutefois, la transposition de ce raisonnement a nécessairement un impact négatif sur les femmes qui ne sont pas « *effectivement présentes* » durant leur congé de maternité.
11. Or, dans un de ses considérants (point 12), la directive 2002/73/CE du parlement européen et du conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail précise que : « *Dans sa jurisprudence constante, la Cour de justice a reconnu qu'il est légitime, au regard du principe de l'égalité de traitement, de protéger une femme en raison de sa condition biologique pendant et après sa grossesse. En outre, elle a invariablement dit pour droit que tout traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé aux femmes constituait une discrimination directe fondée sur le sexe.* » L'article 2 point 7 alinéa 3 de cette directive dispose que : « *tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou à un congé de maternité, constitue une discrimination au sens de la présente directive* ».
12. Ainsi, toute diminution de la rémunération d'une salariée ou d'un agent public à raison de son congé de maternité constitue une discrimination à raison de l'état de grossesse.
13. En outre, si aucune disposition n'existe dans le statut général de la fonction publique affirmant le principe d'égalité de rémunération entre les fonctionnaires hommes ou femmes dès lors que leur rémunération est fixée par un cadre légal et réglementaire, l'article 119 du traité de la Communauté économique européenne, devenu article 141 du traité instituant la Communauté européenne a consacré le principe d'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et travailleurs féminins, lequel a été confirmé par la Cour de justice des Communautés européennes, notamment, dans son arrêt Griesmar du 29 novembre 2001 (C-366/99) s'agissant d'un fonctionnaire de l'Etat.
14. La diminution de l'IAT à raison d'un congé de maternité a pour effet de porter atteinte au principe d'égalité des rémunérations entre fonctionnaires hommes et fonctionnaires femmes, et de créer une discrimination fondée sur le sexe.
15. Il est établi par les pièces du dossier, et notamment ses bulletins de salaires, que l'indemnité d'administration et de technicité de Mme A a été réduite de moitié à raison de son congé de maternité (du 22 août au 30 décembre 2005) et que la mesure ainsi prise à son encontre présente un caractère discriminatoire.
16. Le rectorat a admis, par lettre du 25 juillet 2006, que la pratique litigieuse, liée aux critères d'attribution de l'IAT, résulte d'une politique de gestion du personnel propre à l'académie sans apporter d'éléments permettant de soutenir que celle-ci est justifiée par un objectif légitime et que les moyens pour y parvenir sont appropriés et nécessaires.

17. Le Collège de la haute autorité invite le Président à demander au recteur de remédier à cette pratique discriminatoire, de réexaminer la situation de Mme A, ainsi que de lui en rendre compte dans un délai de deux mois, et de recommander au Ministre de l'éducation nationale et au Ministre de la fonction publique de veiller à l'application de la présente délibération.

Le Président

Louis SCHWEITZER