

Délibération n° 2007-49 du 5 mars 2007

**Emploi Public – Déroulement de carrière – Formation - Age
Changement d'affectation – insuffisance professionnelle – droit à la formation continue
– obligation spécifique pour les salariés vieillissants – maintien des qualifications et des
compétences - absence de formation d'adaptation - recommandation**

Le réclamant, agent public, a subi un changement d'affectation suite à un incident révélant une insuffisance professionnelle, mise en exergue par ailleurs par plusieurs fiches d'évaluation. Toutefois, la haute autorité rappelle que l'employeur public a l'obligation de proposer à ses agents toute formation utile au maintien des qualifications. La haute autorité souligne que cette obligation doit être mise en œuvre en portant une attention spécifique aux agents vieillissants particulièrement sensibles au risque de voir leurs compétences dépassées par les évolutions techniques et organisationnelles de leur emploi. La haute autorité, constatant que le réclamant ne s'est vu proposer aucune formation d'adaptation depuis plusieurs années, recommande à l'employeur public de mettre en œuvre des actions, notamment de formation, devant permettre à l'intéressé de retrouver une situation équivalente à celle antérieure à son changement d'affectation. La haute autorité recommande au gouvernement de mener une réflexion et des actions pour garantir le maintien des qualifications des agents publics vieillissants.

Le Collège

Vu la directive n° 200/78/CE du 27 novembre 2000,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu le décret n°90-319 du 5 avril 1990 modifié relatif à la formation professionnelle continue dans les établissements relevant de la fonction publique hospitalière

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,

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

Le réclamant saisi la haute autorité par courrier reçu le 1^{er} août 2005.

Le réclamant, né en décembre 1951, avait 53 ans au moment des faits à l'origine du litige.

Il est agent d'un Centre Hospitalier depuis 1984 où il exerce les fonctions d'électricien. Il effectuait depuis une quinzaine d'année des gardes de nuit et de week-end.

Il a obtenu un *CAP Monteur en chauffage*, puis un *CAP Couvreur* et un Brevet Professionnel *Monteur en chauffage*. Il a suivi une formation de niveau CAP *Electrotechnique*. Il possède une formation initiale en électricité de premier niveau.

Il estime avoir été victime d'une discrimination en raison de son âge lors de la décision prise par son employeur, le Centre Hospitalier, de ne plus l'affecter aux astreintes de nuit et de week-end.

Le 17 janvier 2005, le réclamant a commis une erreur technique au cours d'une garde. Cette erreur a eu pour conséquence la mise hors tension de trois bâtiments du site pendant 15 minutes.

Le 2 février 2005, il a reçu un courrier du responsable des ressources humaines portant décision de ne plus lui confier de gardes techniques. La raison évoquée était : « les risques encourus lors des interventions des électriciens de garde. »

Le 14 février 2005, un nouveau courrier adressé au réclamant évoquait sa nouvelle affectation.

Le changement d'affectation a entraîné deux conséquences essentielles pour l'intéressé :

- une réduction des responsabilités qui lui sont confiées,
- une perte financière substantielle. En effet, il ne bénéficie plus des heures supplémentaires de nuit majorées ni des indemnités pour travail le dimanche.

Il estime que la véritable raison de ce changement d'affectation est due à son âge. Il évoque en ce sens des propos tenus par sa hiérarchie.

Il ressort des éléments recueillis lors de l'enquête menée par la haute autorité que l'incident provoqué par le réclamant, le 17 janvier 2005, s'il n'a pas eu de conséquences dommageables, peut être d'une gravité suffisante pour amener la direction du centre hospitalier à prendre des mesures de précaution.

Les fiches annuelles de notation de l'intéressé depuis 2002 font état d'un niveau technique bas nécessitant des formations pour pouvoir suivre l'évolution du service électrique.

En conséquence, il apparaît que la décision de retirer au réclamant les missions de gardes sanctionne, à l'occasion d'un incident marquant, le constat de connaissances professionnelles insuffisantes pour assurer des interventions importantes et urgentes sur des installations électriques actuelles.

Toutefois, les deux dernières formations en électricité reçues par l'intéressé remontent à 1995 et 2001.

Or, toutes les fiches d'évaluations du réclamant font état d'un réel besoin de formation pour pallier ses insuffisances.

L'intéressé possède une formation initiale en électricité de premier niveau ancienne.

Le Collège de la haute autorité rappelle que la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires reconnaît, en son article 22, aux agents des trois fonctions publiques un droit à la formation permanente.

Le décret n°90-319 du 5 avril 1990 modifié relatif à la formation professionnelle continue dans les établissements relevant de la fonction publique hospitalière précise que le but de la formation continue est de maintenir ou de parfaire la qualification des agents hospitaliers publics, d'assurer leur adaptation à l'évolution des techniques et des conditions de travail (...).

La directive communautaire n° 2000/78/CE, du 27 novembre 2000, mentionne dans son préambule (point n° 8) « *la nécessité d'accorder une attention particulière à l'aide aux travailleurs âgés pour qu'ils participent davantage à la vie professionnelle* ».

En outre, le législateur français a mis à la charge des employeurs du secteur privé l'obligation de prévoir des actions, notamment de prévention et de formation, « *particulièrement au bénéfice des salariés âgés, exposés plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique et technologique* » (article L.432-1-1 du code du travail relatif à la consultation annuelle du comité d'entreprise).

Le Collège souligne qu'à l'instar des dispositions du code du travail susvisées, il est nécessaire d'établir pour les employeurs publics une obligation de mise en œuvre d'actions particulières pour les agents vieillissants dont les qualifications ne paraissent plus adaptées aux exigences de leur poste de travail. Il constate, en outre, que le vieillissement des effectifs des trois fonctions publiques rend impératif le respect de cette obligation.

Aussi, le Collège de la haute autorité souligne que, lors de la mise en application du droit à la formation continue tout au long de la vie, les administrations publiques doivent porter une attention vigilante et engager des actions spécifiques de prévention et de formation au bénéfice des agents vieillissants, confrontés au risque de voir leur compétences dépassées par les évolutions techniques ou organisationnelles de leur emploi.

Le Collège de la haute autorité conclut que le réclamant a fait l'objet d'une mesure ayant des conséquences sur ses responsabilités et sa rémunération suite à un incident technique. Or, cet incident trouve son origine, pour partie, dans la non-exécution par l'administration hospitalière de son obligation statutaire relative à la formation continue de ses agents. En effet, il apparaît que l'employeur public, malgré le constat répété de l'inadéquation croissante des qualifications de l'intéressé aux évolutions techniques de son poste de travail, n'a pas proposé au réclamant les formations utiles et nécessaires pour maintenir ses compétences et assurer leur adaptation.

Aussi, le Collège de la haute autorité recommande au directeur du Centre Hospitalier de mettre en œuvre les actions de formation tendant à permettre au réclamant de retrouver des responsabilités et un niveau de rémunération adaptés à ceux détenus par l'intéressé avant son changement de service en février 2005.

L'employeur présentera le plan de formation à la haute autorité dans un délai de quatre mois à compter de la notification de la délibération puis l'informer régulièrement de la réalisation des actions prévues.

En outre, le Collège de la haute autorité recommande au ministre de la Fonction Publique d'engager une réflexion sur les actions à prendre pour garantir aux agents publics, tout au long de leur carrière, le maintien des compétences et l'adaptation des qualifications aux évolutions de leur poste de travail.

Le Président,

Louis SCHWEITZER