

Délibération n°2007-50 du 5 mars 2007

Emploi public/ déroulement de carrière/notation/ origine/ différence de traitement/observations devant la juridiction administrative

Le réclamant, fonctionnaire territorial, estime que son évaluation professionnelle établie au titre de l'année 2004 ne repose pas sur sa valeur professionnelle mais sur des préjugés à caractère raciste de son supérieur hiérarchique. L'enquête diligentée par la haute autorité a permis de montrer que le manque d'assiduité reproché au réclamant n'était pas un motif pertinent dès lors que les absences résultant de la prise des congés annuels, des congés maladie et des congés de formation professionnelle, constituent un droit et ont été régulièrement autorisées par le supérieur hiérarchique. En conclusion, la haute autorité a estimé que la commune n'avait pas produit les éléments objectifs étrangers à toute discrimination pouvant justifier la différence de traitement rapportée par le réclamant et a donc décidé de produire des observations devant le tribunal administratif saisi par le réclamant.

Le Collège :

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1984 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment, ses articles 17 et 21,

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 :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 18 avril 2005 par Monsieur X d'une réclamation dirigée contre son employeur, la commune de Y, et portant sur :

- sa non nomination en qualité de stagiaire depuis sa réussite au concours interne d'accès au cadre d'emplois des animateurs territoriaux en 2004,
- sa notation administrative établie au titre de l'année 2004,

Monsieur X invoque un traitement discriminatoire lié à son origine et à sa couleur.

Après avoir été engagé en qualité d'animateur contractuel, le 1er juin 1996, Monsieur X a été nommé adjoint administratif stagiaire le 1er septembre 1998, puis titularisé un an plus tard.

Le 1er janvier 2004, il a été affecté au Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) en tant que conseiller social, (agent de catégorie C,) et après sa réussite au concours de rédacteur territorial (catégorie B), il a été nommé rédacteur stagiaire, par arrêté du maire en date du

19 juillet 2006, au sein du CCAS où il exerce les fonctions de chargé de mission logement et prévention des expulsions depuis le 22 novembre 2006 au sein du service intégration et développement.

Le réclamant a contesté, en vain, sa notation professionnelle établie au titre de l'année 2004 devant la commission administrative paritaire (CAP). Il a déposé une requête en annulation le 28 avril 2005 devant le tribunal administratif de Cergy-Pontoise pour contester sa notation et l'absence de nomination en qualité d'animateur territorial stagiaire. A ce jour, la procédure est pendante.

La haute autorité a diligenté une enquête auprès du maire de la commune de Y de laquelle il ressort les éléments suivants :

S'agissant de l'absence de nomination en qualité d'animateur territorial stagiaire depuis 2004, la haute autorité estime que les observations apportées par l'employeur permettent d'écarter toute discrimination.

S'agissant du second grief relatif à la notation, le réclamant prétend que sa note chiffrée ainsi que les appréciations portées sur sa valeur professionnelle au titre de l'année 2004, ne reposent pas sur des critères objectifs mais sur des préjugés à caractère raciste de sa supérieure hiérarchique, laquelle aurait tenu des propos injurieux à l'encontre des administrés.

Selon les dispositions de l'article 17 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les notes et appréciations générales qui leur sont attribuées doivent exprimer leur valeur professionnelle.

Les dispositions de l'article 19 de loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité précisent, en matière d'emploi, que « (...) *chacun a droit à un traitement égal, quelles que soient son origine nationale, son appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou une race. Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte en ces domaines établit devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ».

En premier lieu, la haute autorité relève que le service intégration et développement social comprend 11 agents parmi lesquels les deux agents de couleur noire sont les plus mal notés du service puisque Monsieur X a obtenu 10/20 et sa collègue, Madame Z, 12/20 alors que les notes attribuées aux autres agents du service oscillent entre 14,75 et 15,25/20. Par voie de conséquence, ce sont aussi les deux seuls agents à ne pas se voir proposer à l'avancement de grade.

En deuxième lieu, la haute autorité estime que les précédentes évaluations du réclamant, bien que ne portant pas sur des fonctions identiques à celles ayant fait l'objet de l'évaluation litigieuse, peuvent apporter un éclairage sur la valeur professionnelle et les aptitudes du réclamant. Ainsi, s'agissant de la « *punctualité/ assiduité* », Monsieur X obtient en 2004 la note la plus mauvaise de son évaluation, soit 0,25/5 - ce qui signifie comportement « *à améliorer* » - alors que pour ce même critère, le réclamant a obtenu pendant de nombreuses années, un « *Très Bien* ».

En troisième lieu, la haute autorité relève, au regard de l'évaluation des autres agents versées par la commune, une plus grande sévérité dans la notation du réclamant au regard des « *points forts* » et des « *points à améliorer* ». En effet, la même critique formulée à l'encontre de Monsieur X et de sa responsable du service, Mlle A , concernant leurs connaissances de la législation sociale et un domaine propre à leurs fonctions, ont permis à celle-ci d'obtenir la note de 4 sur 5 contre 2,5 sur 5 au réclamant.

En quatrième lieu, afin de justifier la notation du réclamant et le refus de promotion interne, la commune avance, à titre principal, le manque d'assiduité et souligne dans ses observations, que, sur une période de cinq mois, Monsieur X a été absent la moitié de chaque mois au titre des congés payés, des congés de préparation des concours et des congés maladie.

La haute autorité rappelle que le fonctionnaire a droit à des congés annuels, à des congés maladie et des congés de formation professionnelle en application de l'article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1984 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ces congés ne sauraient être reprochés au réclamant dès lors qu'il n'est pas allégué par l'employeur, comme en l'espèce, que ces congés auraient été pris par l'intéressé sans l'accord de son supérieur hiérarchique. En outre, la haute autorité rappelle que la prise en compte de congés maladie, dûment justifiés, dans la notation et l'avancement d'un agent constitue un traitement discriminatoire à raison de l'état de santé.

Dans ces conditions, la haute autorité estime que le grief tenant au manque d'assiduité, dans la mesure où il repose exclusivement sur les absences pour prise de congés ne peut être considéré comme pertinent.

En conséquence, elle estime que l'analyse comparée des évaluations des agents du service auquel appartient le réclamant, fait apparaître un traitement plus défavorable du réclamant au regard de celui accordé aux autres agents du service et relève également que ce traitement semble avoir été appliqué, dans une moindre mesure, à sa collègue, Madame Z.

Enfin, s'agissant des attestations des agents du CCAS qui ont été versées par l'employeur, il convient de noter que Madame Z, qui a signé la lettre collective du 2 décembre 2004, a apporté postérieurement un témoignage d'un contenu très différent puisqu'elle indique dans une attestation, datée du 9 septembre 2005, qu'elle « *reconnaît que la directrice, Madame C a bien tenu des propos discriminatoires concernant les dossiers des administrés lors de commissions permanentes* ».

La haute autorité estime que le caractère contradictoire des déclarations fournies par Madame Z doit être analysé au regard du contexte dans lequel elle a été amenée à apposer sa signature en décembre 2004, à savoir : un courrier collectif signé de sa responsable et de ses collègues conseillères sociales au cours d'une période d'évaluation où la notation n'était pas encore définitive. Dans ce contexte, il ne peut donc être exclu que Madame Z ait pu éprouver des difficultés à refuser d'apposer sa signature sur ce courrier.

Au regard de l'aménagement de la charge de la preuve prévu à l'article 19 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité, il incombe au mis en cause de démontrer que la différence de traitement repose sur des critères objectifs étrangers à toute discrimination.

A partir des faits précédemment énoncés, la haute autorité estime que la commune Y n'a pas produit les éléments objectifs étrangers à toute discrimination pouvant justifier la différence de traitement rapportée par le réclamant.

C'est pourquoi, la haute autorité décide de produire des observations devant le tribunal administratif saisi par le réclamant.

Le Président

Louis SCHWEITZER