



Paris, le 20 février 2015

---

## Décision du Défenseur des droits MLD-2015-27

---

### Le Défenseur 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 la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Saisi par Mme X, professeur certifié de lettres modernes affecté au centre universitaire d'études françaises (ci-après, « CUEF ») de l'université de Z, d'une réclamation relative au gel de sa notation, ainsi qu'à la répartition défavorable de ses heures d'enseignement, depuis qu'elle bénéficie d'un nombre important d'heures de décharge syndicale, ce qui est constitutif d'une discrimination à raison de son appartenance syndicale ;

Décide, en vue de régler la situation exposée dans la note récapitulative ci-jointe, de recommander au président de l'université de Z :

- de réviser les évaluations professionnelles de Mme X établies au titre des années 2011 à 2014, en tenant compte des observations formulées dans la présente décision ;
- de rétablir le service d'enseignement statutaire de Mme X en répartissant ses heures d'enseignement sur les deux semestres universitaires, et pas au-delà ;
- d'indemniser la réclamante de l'ensemble des préjudices qu'elle a subi depuis l'année universitaire 2010/2011 ;

Demande à être tenu informé des suites réservées à ses recommandations dans un délai de trois mois à compter de la date de notification de la présente décision.

Jacques TOUBON

<b>Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011</b>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------

➤ **Faits**

Vacataire au centre universitaire d'études françaises (CUEF) depuis octobre 1989, Mme X a réussi le concours réservé de professeur certifié en lettres modernes en 2002. Depuis lors, elle est affectée, en cette qualité, au sein du même établissement.

Mme X est responsable de la section locale du syndicat Y depuis 2008. Elle est également élue au sein du CHSCT de l'établissement et aux conseils centraux. Elle bénéficie, à ces titres, d'une décharge syndicale.

Sa rencontre avec le président de l'université, au titre de son mandat syndical, en juin 2009, lui aurait été reprochée par le directeur du CUEF, Monsieur A.

Sa situation professionnelle se serait, dès lors, particulièrement dégradée.

Ses évaluations professionnelles ont régressé à compter de 2011, alors que le nombre d'heures de décharge qui lui est attribué a sensiblement augmenté (24 h en 2010-2011, puis 96 h en 2011-2012).

Mme X a adressé, en vain, une requête en révision de ses appréciations au titre de ces deux années.

Au cours de l'année universitaire 2012/2013, l'organisation des heures d'enseignement de Mme X, particulièrement défavorable, l'aurait contrainte à terminer ses heures d'enseignement au-delà des deux semestres de l'année universitaire, alors que ses collègues ont réussi à placer l'ensemble de leurs heures sur l'année.

En outre, Mme X a bénéficié du soutien de son syndicat qui, par courriers des 12 mars et 25 juin 2013, a alerté, en vain, le président de l'université sur les difficultés rencontrées par la réclamante dans le cadre de ses fonctions.

C'est dans ce contexte que la réclamante a saisi le Défenseur des droits.

Par courriers des 15 novembre 2013 et 6 mars 2014, une instruction a été menée par le Défenseur des droits auprès du président de l'université de Z, qui lui a communiqué les pièces sollicitées par des courriers reçus les 30 janvier et 11 juin 2014.

Le Défenseur des droits a demandé au président de l'université de bien vouloir présenter ses observations dans le cadre de la réclamation de Mme X, pour le 23 décembre 2014.

Toutefois, l'université n'a pas répondu à cette sollicitation et ne fournit aucune explication quant aux mesures défavorables qui affectent Mme X depuis qu'elle s'investit davantage dans ses activités syndicales.

➤ **Analyse juridique**

L'article 6 de la loi n° 83-634 précitée dispose qu' « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions (...) syndicales (...) ».

A ce titre, l'augmentation significative du nombre d'heures de décharge d'activités accordées à Mme X ne saurait être prise en considération dans le déroulement de sa carrière.

Pourtant, on relève que, à compter de l'année scolaire 2011/2012, au cours de laquelle elle bénéficie d'une décharge d'activité de 96 heures, les appréciations émises par son supérieur hiérarchique sont beaucoup moins favorables qu'auparavant, et elle connaît des entraves dans l'organisation de son emploi du temps.

Ces faits se confirment les années suivantes, au cours desquelles elle bénéficie d'une décharge d'activités de 45 heures en 2012/2013, et de 69 heures en 2013/2014.

S'agissant des modalités d'administration de la preuve, un dispositif adapté de la charge de la preuve s'applique lorsque le moyen tiré de la violation du principe de non-discrimination est soulevé par le demandeur. Le Conseil d'Etat juge que, dès lors qu'un agent public présente des faits susceptibles de faire présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à l'administration de démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à toute discrimination (CE, 30 octobre 2009, n° 298348).

Faute de présenter des éléments suffisants pour justifier le caractère objectif du gel de la notation de Mme X ainsi que la répartition défavorable de ses heures d'enseignement statutaire, et conformément au principe de l'aménagement de la charge de la preuve rappelé ci-dessus, le Défenseur des droits est conduit à considérer que Mme X est victime de discrimination en raison de son appartenance syndicale.

#### *Sur le gel de sa notation*

L'article 17 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée dispose que les « *notes et appréciations générales attribuées aux fonctionnaires* » expriment « *leur valeur professionnelle* ».

Par suite, l'article 3 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 précise que « *L'entretien professionnel porte principalement sur : 1° Les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire (...); 2° Les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels (...); 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 (...); 7° Ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité* ».

Dès lors, l'évaluation professionnelle ne saurait reposer sur un critère étranger à la manière de servir, tel que l'appartenance syndicale, sauf à constituer une discrimination prohibée par la loi.

C'est ainsi que, dans un jugement du 22 décembre 2010 (n° 0819489/5-3), le tribunal administratif de Paris a considéré que le critère du temps de présence du fonctionnaire au sein du service, eu égard à sa décharge d'activité, n'est pas au nombre des éléments qui peuvent être pris en compte par l'autorité investie du pouvoir de fixer l'appréciation générale et la note exprimant la valeur professionnelle du fonctionnaire, à moins de commettre une erreur de droit.

Le Défenseur des droits porte une attention d'autant plus importante au respect du principe de non-discrimination lors de l'élaboration des évaluations professionnelles que celles-ci sont prises en considération pour l'avancement des fonctionnaires. Ainsi, l'article 7 du décret n° 2010-888 précité dispose qu'« *au vu de leur valeur professionnelle appréciée dans les conditions prévues au chapitre Ier du présent décret, il peut être attribué aux fonctionnaires, dans chaque corps, des réductions ou des majorations d'ancienneté par rapport à l'ancienneté moyenne exigée par le statut du corps pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, selon les modalités définies aux articles suivants* ».

En l'espèce, s'agissant des notations établies pour les années scolaires 2010/2011, 2011/2012 et 2012/2013, Mme X s'est vu attribuer la même note, à savoir 88.00.

Les appréciations émises par son supérieur hiérarchique sont beaucoup moins favorables depuis 2010/2011. Dans l'évaluation de 2008/2009, l'appréciation générale émise par le directeur du CUEF était la suivante : « *impliquée dans ses missions et dans le fonctionnement du CUEF* ». De même, dans l'évaluation établie au titre de l'année 2009/2010, Mme X était jugée « *dynamique et expérimentée* ». Surtout, à chacun des items « *ponctualité-assiduité* », « *activité-efficacité* » et « *autorité-rayonnement* », Mme X recevait l'appréciation « *très bien* ».

Toutefois, on remarque que dans l'évaluation professionnelle de 2011/2012, les appréciations sont beaucoup moins favorables à la réclamante, soulignant « *une attitude trop rigoriste et procédurière* », et lui attribuant seulement un « *assez bien* » aux items détaillés ci-dessus. Considérant ses agissements comme incompatibles avec l'image de son service, le directeur du CUEF appelle Mme X à se « *conformer au devoir de réserve lié au statut de fonctionnaire et à respecter les décisions prises en conseil de service et en conseil d'administration* ».

Quant à l'évaluation professionnelle de Mme X établie au titre de l'année 2012/2013, elle ne contient aucune appréciation relative à sa manière de servir. Le directeur du CUEF mentionne, de manière lacunaire, que « *Mme X s'occupe du centre de langue et de l'organisation des examens du TCF* ». S'agissant des items, elle reçoit à nouveau l'appréciation « *assez bien* ».

Force est de constater la concomitance dans le temps de la dégradation de la notation de Mme X avec l'augmentation des responsabilités qui lui sont dévolues en vertu de son mandat syndical.

Au regard des dispositions précitées, le gel de la notation, comme la dégradation des appréciations, doivent être justifiés de manière objective par l'administration, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Seule une dégradation de la manière de servir de Mme X pourrait justifier une telle évolution des appréciations d'ordre professionnel émises par son supérieur hiérarchique.

Or, dans un courriel du 21 février 2013, le directeur du CUEF déclare simplement : « *Je maintiens ma note et les appréciations portées sur le formulaire. Pour l'année 2012/2013, Mme X remplit ses missions de façon assez satisfaisante, et bénéficie de la 2<sup>ème</sup> meilleure note possible dans l'empan correspondant à son ancienneté. Par ailleurs, je réfute la totalité des allégations [de discrimination] que j'ai eu l'occasion de lire dans la contestation de sa note et de ses appréciations (...)* ».

Avant tout, il convient de préciser que l'administration n'est pas fondée à établir un plafond dans l'attribution des notes, ce qui contreviendrait au principe selon lequel le fonctionnaire est uniquement évalué en fonction de ses mérites professionnels. Par conséquent, le directeur du CUEF ne saurait se prévaloir du fait que Mme X bénéficie de « *la 2<sup>ème</sup> meilleure note possible* » pour relativiser le gel de la notation de Mme X depuis 3 ans.

De plus, la simple mention relative à la manière de servir « *assez satisfaisante* » de Mme X ne permet pas de justifier la différence marquante entre les appréciations émises jusqu'en 2010, et les suivantes, beaucoup plus réservées.

En l'absence d'éléments plus détaillés permettant de justifier la dégradation des appréciations émises sur la manière de servir de Mme X et le gel de sa notation, le caractère discriminatoire de l'évolution des évaluations professionnelles de Mme X, est confirmé.

#### *Sur l'attribution défavorable de ses heures d'enseignement*

Mme X dénonce un traitement inégal à son égard dans l'attribution des services d'enseignement au cours de l'année 2012/2013.

Au regard des états récapitulatifs des heures statutaires de chacun des enseignants du CUEF, il apparaît que Mme X est mise en difficulté pour accomplir l'ensemble de ses heures de service.

En effet, alors que les heures d'enseignement statutaires de l'ensemble des enseignants sont réparties sur les deux semestres de cours, Mme X est obligée de terminer ses heures d'enseignement statutaire au-delà des deux semestres universitaires.

En effet, elle se voit seulement attribuer 10 heures de cours par semaine, ce qui est trop peu pour effectuer ses 339 heures de service statutaire au cours des deux semestres universitaires.

Quand bien même Mme X bénéficie d'une décharge de service conséquente, cela ne saurait justifier le nombre très faible d'heures de cours qui lui sont planifiées.

Mme X dénonce une volonté du directeur du CUEF de la mettre en difficulté afin qu'elle renonce à ses activités syndicales, ce qui n'est pas contredit par l'université.

Dès lors, le Défenseur des droits considère que l'appartenance syndicale de Mme X est bien la cause des mesures défavorables qui l'affectent, ce qui constitue une discrimination au sens des dispositions de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

En conséquence, et afin de permettre à Mme X d'être rétablie dans ses droits, le Défenseur des droits recommande au président de l'université de Z :

- de réviser les évaluations professionnelles de Mme X établies au titre des années 2011 à 2014, en tenant compte des observations formulées dans la présente décision ;
- de rétablir le service d'enseignement statutaire de Mme X en répartissant ses heures d'enseignement sur les deux semestres universitaires, et pas au-delà ;
- d'indemniser la réclamante de l'ensemble des préjudices qu'elle a subi depuis l'année universitaire 2010/2011.

Jacques TOUBON