

Paris, le 13 juillet 2016

---

## Décision du Défenseur des droits MLD-2016-169

---

### 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 ;

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 l'avis du Collège compétent en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité ;

Saisi par M. X, contrôleur des finances publiques, affecté à l'échelon départemental de renfort et d'assistance, qui dénonce le caractère discriminatoire du régime indemnitaire dont il bénéficie, lequel serait fondé, indirectement, sur son état de santé ;

Décide de présenter les observations suivantes devant le tribunal administratif de Y.

Jacques TOUBON

**Observations devant le tribunal administratif de Y en application des dispositions de l'article 33 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits**

**I. Rappel des faits et de la procédure :**

M. X, contrôleur des finances publiques, est affecté à l'échelon départemental de renfort et d'assistance.

Jusqu'au 30 juin 2014, les personnels des échelons départementaux de renfort et d'assistance bénéficiaient d'une majoration de l'allocation complémentaire de fonctions, au titre de la mobilité géographique et fonctionnelle. Le versement de cette majoration était lié aux sujétions effectives supportées par l'agent.

La note de service qui régissait les modalités de versement de cette indemnité prévoyait expressément qu' « *en cas de congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée, la majoration d'ACF est supprimée dès le 1er jour du congé* ».

En l'espèce, M. X était placé en congé de maladie ordinaire pendant trois mois en 2013, du 22 juillet au 10 août, puis du 28 août au 13 octobre, ce qui pesa sur le montant de la majoration de l'allocation complémentaire de fonctions qui lui était versé, ce qu'il ne conteste pas.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014, le régime indemnitaire des personnels de la direction générale des finances publiques (ci-après, « DGFIP ») a été modifié. Une « garantie de maintien de rémunération » a été mise en place afin de compenser la perte financière subie par certains agents entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire. Le personnel des échelons départementaux de renfort et d'assistance était concerné.

Cette garantie de maintien de rémunération a été calculée sur la base des indemnités versées au cours des 12 derniers mois, à savoir de juillet 2013 à juin 2014.

Parmi les indemnités prises en compte dans la base de calcul, se trouvait la majoration de l'allocation complémentaire de fonctions.

M. X, dont la majoration de l'allocation complémentaire de fonctions a été réduite en 2013, aurait ainsi subi les conséquences de ses absences pour maladie dans le versement de la garantie de maintien de rémunération.

M. X dénonce la méthode de calcul de la garantie de maintien de rémunération, qui emporterait des conséquences discriminatoires à son égard. A cet égard, il a d'ailleurs engagé un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Y.

Le Défenseur des droits, saisi des faits, a engagé une instruction auprès de la DGFIP. Par deux courriers reçus les 14 janvier et 3 juin 2016, la DGFIP réfute le caractère discriminatoire du nouveau régime indemnitaire mis en cause.

**II. Analyse juridique :**

L'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose qu' « *aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur état de santé* ».

La discrimination indirecte est définie par 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 comme « *une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés* ».

En calculant le montant de la garantie de maintien de rémunération sur la base du régime indemnitaire antérieur au 1<sup>er</sup> juillet 2014, qui s'appuie sur la réalisation des missions entre juillet 2013 et juin 2014, le critère retenu par la DGFIP semble neutre.

Toutefois, il est susceptible de créer un désavantage à l'égard de certains personnels qui auraient été privés d'une partie de leur régime indemnitaire sur la période concernée pour des raisons indépendantes de leur volonté, telles qu'une absence pour maladie.

En l'espèce, M. X a déjà subi les conséquences financières de sa maladie en 2013. En raison du calcul retenu par la DGFIP, il est également amené à subir les conséquences de sa maladie, au niveau financier, dans l'avenir.

Il est donc bien victime d'un désavantage particulier du fait de son état de santé.

La DGFIP justifie cette méthode de calcul par le fait que « *le montant de la rémunération à garantir ne pouvait [...] être déterminée à partir d'attributions théoriques résultant de missions hypothétiques mais se devait de reposer sur la situation réelle et les missions effectives réalisées* ».

Si l'objectif de la DGFIP, à savoir subordonner le versement d'une indemnité à l'exercice effectif des fonctions, est légitime et légal, il n'en demeure pas moins que les moyens mis en œuvre pour réaliser cet objectif ne semblent pas appropriés. En effet, cette logique conduit à priver l'agent absent pendant quelques semaines au cours de l'année 2013 du bénéfice plein et entier de la garantie de maintien de rémunération pour les années à venir.

Surtout, une solution alternative semblait possible.

Ainsi, il ressort de la note de service établie le 19 juin 2014 par la DGFIP, portant sur les modalités de mise en œuvre du dispositif de garantie de maintien de rémunération pour les agents de catégorie B et C, que des compensations sont possibles pour certains personnels.

En l'occurrence, les agents affectés au sein de l'équipe de renfort à compter de septembre 2013 ont vu le montant des indemnités perçues être « annualisé ». De la sorte, la DGFIP a fictivement calculé le montant de l'indemnité qu'ils auraient perçue s'ils avaient travaillé au sein du service de juillet 2013 à juin 2014.

Dans ce cas, la DGFIP ne s'en est pas tenue au montant de l'indemnité réellement perçue, et une solution a permis de ne pas désavantager les agents affectés en cours d'année.

Par conséquent, la méthode de calcul du régime indemnitaire appliquée à M. X semble constitutive d'une discrimination indirecte liée à l'état de santé.

Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance et souhaite soumettre à l'appréciation de la formation de jugement.