

Paris, le 23 juillet 2024

---

**Décision du Défenseur des droits n°2024-117**

---

**La Défenseure 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, codifiée à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022 dans le code général de la fonction publique ;

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 ;

Saisie par Mme X, professeure d'anglais exerçant ses fonctions au sein du collège Y, d'une réclamation relative au caractère discriminatoire de son évaluation pour l'année 2018, qu'elle estime en lien avec son arrêt de maladie, sa grossesse, son congé parental et l'exercice de ses fonctions à 50% puis à 80 % pour élever son enfant, et qui aurait conduit à une absence de promotion au grade de la hors classe ;

Recommande, en vue de régler la situation exposée dans la présente décision, à la ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse de se rapprocher de Mme X en vue de procéder à la réparation de ses préjudices ;

Recommande également à la ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse de rappeler à ses services et notamment à la direction générale des ressources

humaines, le principe de non-discrimination tel qu'issu notamment de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 susvisée afin que la situation mise en exergue dans ce dossier ne soit pas réitérée.

La Défenseure des droits demande à la ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse de rendre compte des suites données à ces recommandations dans un délai de trois mois à compter de la date de notification de la présente décision.

La Défenseure des droits transmet cette décision pour information à la médiatrice de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Claire HÉDON

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

▪ **Faits et procédures :**

1. Le Défenseur des droits a été saisi par Mme X, professeure certifiée d'anglais au 10<sup>ème</sup> échelon de la classe normale de son grade, exerçant ses fonctions au sein du collège Y.
2. Mme X fait état du caractère discriminatoire de son évaluation pour l'année 2018, qui présenterait un lien avec son arrêt de maladie, sa grossesse, son congé parental et l'exercice de ses fonctions à 50 puis à 80 % pour élever son enfant, et aurait conduit à une absence de promotion à la hors classe.
3. Promouvable à la hors classe depuis 2016, Mme X fait valoir qu'elle a pris connaissance de son évaluation moins favorable en avril 2021 en consultant son profil I-prof.
4. Elle estime qu'elle n'a pas été nommée à la hors classe en raison de cette évaluation et invoque un préjudice en terme de rémunération notamment.
5. Elle rappelle qu'elle disposait d'excellentes évaluations de 2002 à 2017 et faisait partie des enseignants les mieux notés pendant 20 ans. Cette évaluation de 2018 s'inscrirait ainsi en rupture totale avec l'ensemble des rapports d'appréciations figurant à son dossier depuis 20 ans.
6. Mme X a été placée en congé de maladie lié à sa grossesse du 31 août 2015 au 1<sup>er</sup> février 2016, en congé de maternité du 2 février 2016 au 20 juin 2016 et en congé de maladie du 21 juin au 5 juillet 2016.
7. En congé parental du 1<sup>er</sup> septembre 2016 au 28 février 2017, elle a repris ses fonctions à 50 % du 1<sup>er</sup> mars 2017 au 31 août 2018 dans le cadre d'un temps partiel de droit.
8. Du 1<sup>er</sup> septembre 2018 au 26 février 2019, elle a exercé son activité à 80 % dans le cadre d'un temps partiel de droit au cours duquel elle a réalisé sept projets, dont un avec l'obtention d'une subvention DAAC. Elle était également professeure principale ainsi que coordonnatrice des langues.
9. Dans le cadre de son évaluation pour l'année 2018, l'appréciation de sa manière de servir est passée de la mention « *très satisfaisant* » à la mention « *satisfaisant* ». Elle s'est ainsi retrouvée avant-dernière de la liste des agents promouvables.

10. Mme X souligne une concomitance entre l'évaluation moins favorable en 2018 et ses absences.
11. Elle indique également avoir fait l'objet de cette évaluation en 2018 sans en avoir été informée au préalable, sans inspection et sans avoir eu d'entretien avec ses supérieurs hiérarchiques.
12. En outre, elle était cette année-là non éligible à un rendez-vous de carrière car trop avancée dans le 9<sup>ème</sup> échelon et en partie en congé parental sur l'année.
13. La rectrice de l'académie de Z, suivant les avis rendus par le chef d'établissement du collège Y et l'inspecteur académique régional (IA-IPR), a jugé « *satisfaisante* » la manière de servir de Mme X dans le cadre de la campagne d'avancement au grade de professeur certifié hors classe de l'année 2018.
14. L'intéressée conteste cette appréciation en rupture avec ses évaluations professionnelles antérieures et en particulier avec l'appréciation « *très satisfaisante* » portée par ces mêmes autorités sur sa manière de servir lors de la précédente campagne d'avancement tenue en 2016.
15. La réclamante a effectué plusieurs recours gracieux contre cette évaluation, dès qu'elle en a eu connaissance en 2021.
16. Le rectorat de Z a alors rejeté ses recours en estimant notamment que l'appréciation portée sur son dossier était pérenne et ne pourrait pas être révisée.
17. Mme X a également saisi de sa situation la médiatrice de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur qui a émis une recommandation dans son rapport 2020 « *favoriser le bien-être pour la réussite de chacun* » paru le 20 juillet 2021, visant notamment à « *autoriser les DRH à procéder à des mesures correctives d'avis pérennes, dans des cas d'erreurs avérées* ».
18. La médiatrice a également mentionné dans son rapport que cette professeure est « *connue pour son application, sa compétence et son dynamisme par sa hiérarchie* » et que cette appréciation « *dégradée* » a des conséquences lourdes en termes de « *confiance, de démotivation et de perte de sens* ».
19. Les 2 février, 26 mai, 18 septembre et 7 novembre 2023, une instruction a été menée par les services du Défenseur des droits auprès du directeur général des ressources humaines du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports et des jeux olympiques et paralympiques.

20. Par courriers reçus les 13 juillet, 4 octobre et 27 décembre 2023, celui-ci a adressé certains des éléments sollicités.
21. Dans le cadre du débat contradictoire, le Défenseur des droits a, par une note du 3 avril 2024, informé le directeur général des ressources humaines du ministère de l'éducation nationale de ce qu'en l'état des éléments portés à sa connaissance, il pourrait considérer que Mme X a subi une discrimination prohibée par la loi, et l'a invité à présenter ses observations.
22. Par un courrier reçu le 7 juin 2024, le directeur général des ressources humaines du ministère a répondu à ce courrier.
23. Il indique principalement que l'académie de Z a publié une note rectoriale le 5 mars 2018 informant les enseignants que les avis étaient consultables sur I-prof à compter du 9 mai 2018. En outre, les académies ont procédé à l'examen de la valeur professionnelle de chaque agent promouvable en vue de leur inscription au tableau d'avancement au regard des orientations règlementaires applicables. Ainsi, lors de l'étude de la valeur professionnelle de Mme X, l'application de ces orientations de gestion ne lui a pas permis de bénéficier d'une appréciation finale supérieure à « *satisfaisant* ». En 2018, elle ne faisait pas partie des agents les plus expérimentés ou les plus qualifiés et elle n'a donc pas bénéficié d'une appréciation « *excellent* » ou « *très satisfaisant* ». L'appréciation finale « *satisfaisant* » attribuée à Mme X résulte à la fois de l'application des orientations arrêtées par le ministère de l'éducation nationale et de l'examen de sa valeur professionnelle par les évaluateurs.
24. La Défenseure des droits porte l'analyse suivante sur cette réclamation.

▪ **Discussion :**

**Cadre juridique :**

25. Selon l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, applicable à la date de l'évaluation contestée, « *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur situation de famille ou de grossesse (...), de leur état de santé, (...).* »
26. En outre, en vertu 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, la discrimination en raison de l'état de grossesse, de la situation de famille et de l'état de santé est interdite en matière notamment de déroulement de carrière dans l'emploi public (articles 1 et 2).

Il ressort des instructions prescrites par le ministre de l'éducation nationale dans sa note de service n° 2018-024 du 19 février 2018<sup>1</sup> adressées notamment aux recteurs et rectrices d'académie, qu' :

*« Il vous revient d'apprécier qualitativement la valeur professionnelle des agents promouvables qui s'exprime principalement par la notation et par l'expérience et l'investissement professionnels et de proposer l'inscription au tableau d'avancement de chaque corps de ceux dont la valeur professionnelle vous semble pouvoir justifier une promotion de grade. Dans cet objectif, vous vous appuyerez notamment sur la notation, le CV i-Prof de l'agent et sur les avis des corps d'inspection et des chefs d'établissements ou des autorités auprès desquelles les agents exercent leurs fonctions. »*

27. S'agissant des modalités d'administration de la preuve, l'article 4 de la loi précitée du 27 mai 2008 dispose que : *« Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. »*. Ainsi, il appartient à la personne mise en cause d'établir que la situation contestée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

### **En l'espèce :**

28. Mme X produit des éléments laissant présumer de l'existence d'une discrimination à son égard.

29. Il convient de rappeler que Mme X a été absente du service du 31 août 2015 au 5 juillet 2016 en raison de son état de santé et de sa grossesse.

30. En congé parental du 1<sup>er</sup> septembre 2016 au 28 février 2017, elle a repris ses fonctions à 50 % du 1<sup>er</sup> mars 2017 au 31 août 2018, puis à 80% du 1<sup>er</sup> septembre 2018 au 26 février 2019, pour élever son enfant dans le cadre d'un temps partiel de droit.

31. Mme X, qui jusque-là bénéficiait de très bonnes évaluations, a été moins bien évaluée en 2018, après qu'elle a été absente pour raisons de santé ou familiales.

32. Dans la mesure où cette chronologie apparaît de nature à laisser présumer un lien entre les absences de l'intéressée et l'évaluation moins favorable dont elle a fait l'objet, il incombe à l'administration de démontrer que l'appréciation était fondée sur la manière de servir moins satisfaisante de la réclamante à la suite de ses absences et d'écarter ainsi le caractère discriminatoire de la mesure.

---

<sup>1</sup> relative notamment à l'accès au grade de professeurs certifiés hors classe et publiée au bulletin officiel du ministère le 19 février 2018.

33. À cet égard, l'administration fait valoir que la rectrice de l'académie de Z a rendu un avis sur la manière de servir de Mme X en l'absence d'appréciation issue du 3<sup>ème</sup> rendez-vous de carrière, au terme d'une procédure régulière en application des instructions prescrites par le ministre de l'éducation nationale dans sa note de service précitée n° 2018-024 du 19 février 2018.
34. Cette appréciation de la rectrice s'est appuyée sur les avis du chef d'établissement (« *satisfaisant* ») et du corps d'inspection de la discipline d'exercice (« *satisfaisant* ») en prenant en compte l'ensemble de la carrière de l'enseignante.
35. L'administration ajoute que cette appréciation, qui est pérenne, n'est pas révisable.
36. Il convient toutefois de constater que le ministère n'expose pas les raisons concrètes et objectives, tirées notamment de la manière de servir de l'intéressée, sur lesquelles ses services se sont appuyés pour justifier que Mme X n'a pas bénéficié d'un avis « *très favorable* » à un avancement au grade de professeur certifié hors-classe en 2018.
37. Dans son courrier adressé le 27 décembre 2023 au Défenseur des droits, l'administration indique que la rectrice de l'académie de Z « *s'est fondée sur l'expérience et l'investissement professionnels sur la durée de sa carrière* » et que les avis du chef d'établissement et du corps d'inspection « *se sont fondés sur une évaluation du parcours professionnel de l'intéressé, mesurée sur la durée de la carrière et englobant l'ensemble des critères de la valeur professionnelle qui valorise ce parcours professionnel* ». Dans son dernier courrier au Défenseur des droits, l'administration a ajouté qu'en 2018, Mme X ne faisait pas partie des agents les plus expérimentés ou les plus qualifiés et elle n'a donc pas bénéficié d'une appréciation « *excellent* » ou « *très satisfaisant* ».
38. Toutefois, en se bornant à exposer des considérations générales, l'administration n'apporte pas de précisions suffisantes concernant la manière de servir de l'intéressée permettant de justifier l'avis « *satisfaisant* » s'agissant d'un avancement au grade de professeur certifié hors-classe en 2018 en lieu et place d'un avis « *très satisfaisant* » en 2016.
39. L'élément selon lequel les appréciations « *excellent* » et « *très satisfaisant* » portées par les recteurs étaient contingentées (10 % pour les « *excellent* » et 45 % pour les « *très satisfaisant* »), ne paraît pas davantage suffisant pour considérer que c'est la seule manière de servir de l'intéressée qui aurait été prise en compte en 2018.

40. Par suite, l'administration ne produit pas d'éléments suffisants qui permettraient de considérer que cet avis serait justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
41. Dès lors, au regard de l'ensemble des éléments qui précèdent, la Défenseure des droits considère que Mme X a été victime d'une discrimination en raison de son état de santé, de sa grossesse et de sa situation de famille, eu égard à l'avis « *satisfaisant* » dont elle a fait l'objet dans le cadre de son évaluation pour l'année 2018, lequel ne lui a pas permis d'accéder au grade de professeur certifié hors classe.
42. S'agissant de la réparation d'une discrimination, conformément à une jurisprudence constante, la victime d'un agissement fautif tel une discrimination a droit, tant en matière civile qu'administrative, à une réparation intégrale des préjudices subis (voir, en ce sens, notamment, CAA de Lyon, 6 décembre 2016, n° 14LY03751 ; CAA de Lyon, 20 février 2018, n° 16LY00541 ; CAA de Nantes, 3 décembre 2018, n° 17NT01488) permettant de la replacer dans la situation dans laquelle elle se serait trouvée si le comportement dommageable n'était pas intervenu.
43. Par conséquent, la Défenseure des droits décide de recommander à la ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse de se rapprocher de Mme X en vue de procéder à la réparation de ses préjudices.
44. Elle recommande également à la ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse de rappeler à ses services et notamment à la direction générale des ressources humaines, le principe de non-discrimination tel qu'issu notamment de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 afin que la situation mise en exergue dans ce dossier ne soit pas réitérée.
45. La Défenseure des droits, demande à la ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse de rendre compte des suites données à ces recommandations dans un délai de trois mois à compter de la date de notification de la présente décision.
46. La Défenseure des droits transmet cette décision pour information à la médiatrice de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Claire HÉDON