

Délibération n°2009-224 du 15 juin 2009

Emploi public – indemnités - activités syndicales

La haute autorité a été saisie par un informaticien suite la décision du directeur de l'hôpital au sein duquel il est en poste, de ramener de 26 % à 15 % son indemnité forfaitaire technique (IFT). Au vu des éléments de réponse produits par le mis en cause, le Collège recommande au directeur de renforcer les garanties contre le risque de pratiques discriminatoires en précisant les critères d'attribution de l'IFT et en instaurant une obligation de motivation des décisions individuelles de diminution de son pourcentage. Le Collège invite le mis en cause à rétablir le pourcentage de l'IFT attribué à l'intéressé.

Le Collège :

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

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Vu le décret n° 91-871 du 5 septembre 1991 relatif à l'attribution d'une indemnité forfaitaire technique aux techniciens supérieurs de la fonction publique hospitalière ;

Sur proposition du Président,

Décide :

Par courrier du 26 mars 2007, Monsieur N, informaticien, ainsi que le Syndicat S, ont saisi la haute autorité d'une réclamation relative à la décision de 2006 du directeur de l'hôpital d'E de ramener de 26 % à 15 % l'indemnité forfaitaire technique (IFT) attribuée à M. N.

Le réclamant estime être victime de discrimination à raison de ses activités syndicales, et plus particulièrement, de sa participation au CHSCT en qualité de membre de ce comité.

Depuis son recrutement en janvier 1999, le réclamant travaille au service informatique et bénéficie d'une IFT fixée à 26 %. Il est élu du personnel depuis 2003 et parallèlement fait partie du CHSCT depuis fin 2005. Les pièces communiquées par le réclamant et le syndicat mettent en lumière les difficultés rencontrées entre le CHSCT et l'hôpital fin 2006, ainsi que la saisine de l'inspection du travail constatant les manquements de l'établissement.

En effet, en septembre 2006, le CHSCT remet en cause le fonctionnement de l'hôpital et impose un règlement intérieur suite à une saisine de l'inspection du travail relative aux difficultés rencontrées concernant les modalités de fonctionnement de ce Comité. En octobre 2006, par décision du directeur de l'hôpital, l'IFT du réclamant passe de 26% à 15%, ce qui a pour conséquence de réduire le salaire du réclamant de 11% soit environ 300 euros par mois.

Le réclamant a saisi le tribunal administratif d'un recours tendant à l'annulation de la décision de diminuer son indemnité forfaitaire.

Lors de l'instruction menée par la haute autorité, le mis en cause indique que cette décision est fondée sur la manière de servir de l'agent.

Le directeur relève que c'est la contradiction entre les propos du chef de service qui mettait en cause d'une part la responsabilité de certains agents et d'autre part, « *leur attribuait, par démagogie éhontée, des appréciations élogieuses et des propositions de primes toujours plus favorables.* » qui l'ont conduit à baisser l'IFT de Mr. N à hauteur de 15 %. Le directeur indique que « *Cette situation inacceptable pour l'avenir de l'établissement m'a aussi amené à intervenir directement, ce qui n'était pas habituel, dans l'évaluation et la notation des agents, et en l'occurrence, à mettre en cause la responsabilité du chef de service* ».

Selon l'article 1^{er} du décret n°91-871 du 5 septembre 1991 relatif à l'attribution d'une indemnité forfaitaire technique aux techniciens supérieurs de la fonction publique hospitalière « *Les techniciens supérieurs titulaires ou stagiaires bénéficient d'une indemnité forfaitaire technique payable mensuellement à terme échu* ». L'article 2 indique que « *Le montant mensuel de l'indemnité forfaitaire technique est arrêté par l'autorité investie du pouvoir de nomination, en fonction de la valeur professionnelle de l'agent* ».

La circulaire DHOS/P2/236 du 24 mai 2004 régissant l'attribution de l'IFT au niveau national indique qu'elle est fonction de « *la valeur de l'agent* », de sa manière de servir, etc... Ceci laisse supposer que les notations et les appréciations sur la manière de servir de l'agent sont des critères substantiels dans l'attribution et la fixation de cette indemnité.

Il est établi par une enquête nationale de l'ANATH (Association Nationale des Adjoints Techniques Hospitaliers), que cette indemnité, au niveau national, est généralement accordée autour de 30% à 40 %. Seulement 4% des bénéficiaires au total ont entre 15 et 19%.

Le taux de l'indemnité forfaitaire technique attribuée aux agents de l'hôpital d'E varie, pour l'année 2006, entre 23 et 40 % avec une moyenne de 33%, Monsieur N a l'indemnité la plus basse à 15%.

Par courrier du 30 octobre 2006, le directeur indique au chef de service informatique que « *les personnels de service informatique ont fait le choix, libre et parfaitement informé, de renoncer à la prime de service dont le montant est stable, pour une prime de technicité qui peut être supérieure mais dont le montant est librement arrêté par la direction, il leur appartient d'assumer les conséquences de leur choix. Ces personnels peuvent d'ailleurs modifier leur choix et revenir à la prime de service s'ils le souhaitent.* »

Le directeur indique que c'est sur la base de l'« *évaluation des résultats, atteinte des objectifs, qualité du service rendu* », que sont calculées ces primes.

Les éléments du dossier laissent apparaître une augmentation constante de la notation chiffrée de Monsieur N depuis 1999, sans baisse de cette dernière, même en 2007. Les observations sur la manière de servir sont bonnes. La notation de 2006 est mitigée mais concerne l'ensemble de l'équipe des informaticiens sans viser expressément l'intéressé. En effet, les appréciations portées sur la fiche d'évaluation de 2006 indiquent que « *Monsieur N bénéficie d'une bonne appréciation de son service, il est en cela dans la ligne du service très content de lui-même. En effet, il n'est pas dans la culture du service informatique d'envisager de tenir compte de l'avis des utilisateurs de plus en plus mécontents des prestations informatiques et de l'attitude générale des personnels de ce service* ». Aucun reproche particulier n'est formulé à l'encontre de Monsieur N.

Les autres agents du service, en dépit des reproches formulés à l'encontre du service informatique, ont vu leur indemnité maintenue malgré, parfois, la stagnation de leur note, ou l'augmentation de seulement 0.25 de cette dernière. Par exemple, Monsieur R bénéficiant d'une note de 23.50 en 2004, et en 2005, a vu, pour ces deux années, son pourcentage d'IFT inchangé malgré la stagnation de sa notation contrairement à Monsieur N dont la notation a augmenté.

Suite à l'instruction menée par la haute autorité afin de vérifier les motifs du mis en cause quant à cette baisse substantielle d'indemnité technique forfaitaire, et au vu des pièces transmises, il ressort que le seul agent dont la prime a diminué autant que celle de Monsieur N avait fait l'objet d'une sanction disciplinaire, qui certes n'avait pas abouti mais était en cours. Les motifs de la diminution de l'indemnité étaient donc clairement explicités.

Il apparaît également que suite à l'avis de la Commission paritaire, la note de Monsieur N a été révisée à la hausse et est passée de 18.25 à 18.50 sur 25 pour l'année 2006, année pour laquelle son IFT a été diminuée à hauteur de 15%. Enfin Monsieur N a bénéficié d'une bonne notation chiffrée pour l'année 2007, 19 sur 25, et également de bonnes appréciations, mais pour autant son indemnité technique forfaitaire n'a pas évolué.

Le directeur reconnaît que la note de Monsieur N a augmenté en 2006, et qu'elle est passée à 19 sur 25 en 2007 au lieu de 18.50, sans que son IFT n'évolue. Le directeur indique que *« la notation n'est pas un élément déterminant à l'hôpital d'E pour fixer le taux de l'IFT. En effet, tant pour Mr N que pour ses collègues, le taux d'IFT n'a pas été affecté par l'évolution de sa notation, la Direction s'en tenant à arrêter le montant mensuel de l'indemnité forfaitaire technique en fonction de la valeur professionnelle de l'agent (article 2 du décret n° 91-871 du 5 septembre 1991). »*

Enfin, le directeur indique dans ses observations que la responsabilité du chef de service informatique a été mise en cause.

Par courrier du 25 novembre 2008, le directeur de l'hôpital indique à la haute autorité que l'ensemble des utilisateurs du service informatique *« sont de plus en plus sévères quant à la qualité des prestations, aux compétences et à l'attitude du personnel de l'informatique, les responsables de cette équipe décernent à tout va des appréciations des plus élogieuses à l'ensemble de cette équipe »*. Le directeur indique également qu'il estime que *« la façon dont les prestations informatiques sont assurées doit être totalement repensée et qu'une place beaucoup plus importante doit être donnée aux utilisateurs dans cette organisation »*.

Il indique que c'est *« dans ce contexte qui se situe, de surcroît, après de gros dysfonctionnements qui ont conduit à un blocage complet du service de messagerie électronique, qu'il m'appartenait, en tant que chef d'établissement, de prendre les décisions nécessaires de réorientation de l'action du service informatique sur de nouveaux objectifs en le recentrant, notamment, sur la gestion du réseau, en m'appuyant sur le responsable du service informatique »*.

Or il se trouve que, contrairement à Monsieur N, le chef de service, pourtant visiblement pour partie responsable des dysfonctionnements constatés au sein de son équipe, n'a pas vu son IFT diminuer (elle a été maintenue à 35% en 2005, et en 2006). Dès lors, et malgré la démission du chef de service en 2007, il apparaît contradictoire d'indiquer que le service informatique doit être sanctionné, et n'appliquer cette sanction qu'à un seul agent du service, Monsieur N.

Monsieur N étant l'agent du service informatique le plus investi dans des activités syndicales (200 heures allouées au réclamant à la section SUD santé contre de 20 à 100 h pour le reste de ses

collègues), il apparaît que la baisse de l'indemnité du réclamant qui concorde avec les actions du CHSCT en 2006 laisse supposer une discrimination à son encontre.

Or, la discrimination à raison des activités syndicales est prohibée par l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant statut des fonctionnaires au titre duquel « *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions syndicales* ».

Le mis en cause ne précise pas les éléments qui interviennent pour diminuer « *la valeur professionnelle de l'agent* » et ne démontre pas qu'il a diminué l'IFT du réclamant sur la base d'éléments objectifs spécifiquement liés à la manière de servir de l'intéressé.

En conséquence, le Collège décide de présenter les observations de la haute autorité devant le Tribunal administratif.