

Délibération n° 2009-37 du 9 février 2009

Sexe/Emploi/Emploi public/Observations

La réclamante se plaint d'avoir fait l'objet d'une différence de traitement, fondée sur le sexe, en matière de rémunération et dans le déroulement de sa carrière au sein d'un établissement public. Elle soutient également que son employeur ne lui a pas fait de proposition sérieuse de reclassement dans le cadre de son licenciement pour motifs économiques, contrairement à son collègue masculin, licencié au même moment. L'enquête conduite par la haute autorité a permis de montrer que des décisions qui avaient été prises par l'employeur, portant sur la rémunération et l'avancement, ne reposaient sur aucun motif objectif. Interrogé sur des différences de traitement constatées entre la situation de la réclamante et celle de collègues masculins, placés dans des situations comparables, l'employeur n'a apporté aucune explication. Aussi, le Collège de la haute autorité a décidé de produire des observations devant le tribunal administratif.

Le Collège :

Vu la directive 2002/73 du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail,

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 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 statut du personnel administratif des chambres d'agriculture homologué par arrêté du 20 mars 1972 du Secrétaire d'Etat à l'Agriculture,

Vu la délibération 2007-197 du 2 juillet 2007,

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 14 juin 2007, par Madame B d'une réclamation portant sur le déroulement de sa carrière au sein de la Chambre Régionale d'Agriculture qu'elle estime discriminatoire car fondée sur son appartenance au sexe féminin.

Cette réclamation est à rapprocher de celle de Madame A qui a saisi la haute autorité le 16 mai 2006, d'une réclamation portant également sur le déroulement de sa carrière au sein

de la même Chambre Régionale d'Agriculture qu'elle estime discriminatoire pour le même motif.

Madame B a été embauchée, le 15 septembre 1992, en contrat à durée déterminée pour assurer des fonctions de chargée d'études, puis recrutée, sous CDI, à compter du 1er janvier 1993, sur un emploi de chargée d'études classé au groupe 1 échelon 0 de la catégorie III, avec un indice de 500 points (aucune période d'essai n'était prévue).

Une note de service du 1er janvier 1995, indique que Mme B bénéficie d'un indice de base de 320 points et de 180 points au choix.

Le 1er janvier 1999, elle a été promue au groupe 2. Toutefois, elle indique que cette promotion n'a eu aucun effet sur son indice de base, ni sur la définition de son emploi. Or, l'application de la grille des salaires impliquait que son indice de rémunération soit fixé à 370.

Mme B a demandé une régularisation de sa situation à plusieurs reprises, notamment par courriers en date du 18 mai 1999 et du 30 mai 2001. Elle n'aurait jamais obtenu de réponse à ses demandes.

Mme B fait valoir que sa carrière n'a pas progressé de la même manière que celle de ses collègues masculins qui ont été recrutés pour exercer des fonctions identiques. Elle évoque notamment le cas d'un chargé de mission, M. R, embauché en 2003 avec un indice de rémunération égal à 370, en dépit d'une expérience moindre (environ 2 années) que la sienne (plus de 20 années).

Mme B soutient que l'attribution des points d'indice au choix se fait généralement au détriment des femmes.

Enfin, la réclamante licenciée pour motifs économiques le 21 juillet 2005, considère que la CRA n'a pas fait de recherches de reclassement sérieuses pour lui permettre de retrouver un emploi au sein du réseau des chambres départementales, contrairement à l'obligation de reclassement qui lui incombait.

Mme B a introduit récemment une procédure devant le tribunal administratif de Marseille.

Au regard des éléments recueillis au cours de l'enquête, notamment lors de la vérification sur place et des réponses obtenues la CRA sur la base du rapport de vérification, la haute autorité a informé la CRA, le 30 septembre 2008, des éléments permettant de présumer que Mme B – ainsi que Mme A - avait subi un traitement défavorable susceptible de présenter un caractère discriminatoire.

Dans un courrier en date du 30 septembre 2008, la haute autorité a informé la CRA des éléments permettant de présumer que Mme B – ainsi que Mme A avait subi un traitement défavorable susceptible de présenter un caractère discriminatoire

La CRA n'a présenté aucune observation.

L'enquête conduite par la haute autorité appelle les remarques suivantes :

A titre liminaire la haute autorité rappelle que la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002, qui s'applique dans le secteur public, y compris les organismes publics, prohibe la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la promotion professionnelle et de rémunération. La directive protège également les travailleurs des mesures de représailles, notamment de « (...) *tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement* ».

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 a complété la transposition de la directive 2002/73/CE. Cette loi s'applique également aux organismes publics

La haute autorité a pu relever que Madame B qui a fait l'objet d'une promotion à compter du 1er janvier 1999, en passant du groupe 1 « *chargé d'études* » au groupe 2 « *chef de projets* » de la catégorie III, n'a obtenu aucune modification de son indice de base (qui à la lecture de la grille indiciaire aurait dû évoluer de 320 à 370 points) ni d'augmentation correspondante des points attribués au titre de l'ancienneté. En effet, l'enquête a montré que le calcul de ses points d'ancienneté s'est poursuivi au cours des années suivantes selon les règles applicables au groupe 1.

Mme B n'a jamais obtenu de réponse à ses différentes demandes. Selon elle, le refus de la CRA ne reposerait sur aucun motif objectif. En effet, elle soutient que le fait d'être une femme a constitué un frein à la progression de sa carrière au sein de la CRA et compare sa situation à celle d'un chargé de mission, M. R, dont les fonctions étaient équivalentes aux siennes.

La haute autorité relève qu'aucune explication n'a été donnée par le directeur général, M. P, lors de la vérification sur place, et que les observations écrites de la CRA n'apportent pas davantage d'éclaircissements sur le motif du refus de procéder au changement de l'indice de titularisation de Mme B à la suite de sa promotion.

Or, il en a résulté une diminution de son avancement depuis janvier 1999 jusqu'à la mise en œuvre de son licenciement économique intervenu en février 2006 et, par voie de conséquence, une baisse de sa pension de retraite.

Par ailleurs, la haute autorité a constaté que M. R, agent recruté en 2003 a, en effet, été classé dès sa titularisation en groupe 2 avec un indice de rémunération égal à 370, nonobstant une expérience professionnelle bien inférieure (environ deux années) à celle de Mme B (plus de vingt années).

D'autre part, s'agissant des points au choix attribués par le Président, la haute autorité relève une différence notable entre la situation de Mme B qui a obtenu 15 points au choix entre la date de sa titularisation et son licenciement - soit sur une période de dix années –

et celle de M. R qui s'est vu attribuer 28 points au choix en seulement cinq années (2003-2008).

Au surplus, l'analyse des propositions de reclassement, a également permis de mettre en exergue la situation d'un autre agent masculin, M.T qui, titularisé en 2004, a obtenu sur une période de 4 années, l'attribution de 65 points au choix. Pour mémoire, ce dernier a été embauché au même niveau d'emploi que Mme B, soit en catégorie III, groupe 1, alors qu'il possédait un DUT (contre un DESS pour la réclamante) et disposait de cinq années d'expérience.

Aucune fiche de notation, ni compte-rendu d'entretien individuel n'ont permis à la haute autorité de comprendre les motifs de cette différence de traitement. La haute autorité a, par ailleurs, pu constater que les représentants du personnel à la commission paritaire n'ont jamais été informés par le Président de la CRA des décisions d'attribution des points aux choix, en contrariété avec l'article 15 b/ du statut du personnel administratif des chambres d'agriculture.

Interrogée sur le traitement défavorable de Mme B qui apparaissait lié au fait qu'elle soit une femme, la CRA n'a pas souhaité s'expliquer.

Par conséquent, la haute autorité estime qu'il y a lieu de considérer que Mme B a fait l'objet d'une discrimination en matière d'avancement et de classification.

S'agissant des conditions du licenciement économique de Mme B, la réclamante fait valoir que la CRA n'a pas fait de recherches de reclassement sérieuses pour lui permettre de retrouver un emploi au sein du réseau des chambres départementales, contrairement à l'obligation de reclassement qui lui incombait.

Sur ce point, la haute autorité a constaté que figurait dans le dossier d'un agent, M. C, également licencié pour motif économique, une proposition de reclassement comme chargé de mission au sein de l'association inter-consulaire des Alpes de Haute Provence. En revanche, elle n'a relevé aucune proposition de reclassement dans le dossier de Mme B, ni de diligences accomplies auprès de son réseau pour permettre un reclassement.

En l'absence d'explication de la part de la CRA, la haute autorité considère que l'absence de proposition de reclassement constitue également une mesure discriminatoire.

En conséquence, la haute autorité décide de présenter ses observations devant le tribunal administratif de Marseille, en exécution de l'article 13 de la loi portant création de la haute autorité.

Le Collège invite également le Président à communiquer cette délibération au ministre de l'agriculture et de la pêche, au ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité ainsi qu'au ministre du budget et de la fonction publique.

Le Président

Louis SCHWEITZER

