

Délibération n° 2007-300 du 13 novembre 2007

Age / Emploi / Médiation

Le réclamant, technicien commercial principal et retraité depuis avril 2007, a été inscrit au « vivier » pour accéder à la qualification supérieure. Cependant, son évolution professionnelle semble avoir stagné en fin de carrière en raison de son âge et des pratiques internes de l'entreprise publique relatives à la gestion de carrière des seniors.

Les parties ayant donné leur accord, le Collège de la haute autorité décide de procéder par voie de médiation.

Le Collège :

Vu la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

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

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 26 septembre 2005 d'une réclamation de Monsieur X qui allègue avoir été victime d'une discrimination dans l'évolution de sa carrière en raison de son âge.

Monsieur X, né le 7 avril 1952, engagé depuis le 27 mai 1974 par l'entreprise Y, exerçant la fonction d'assistant animateur commercial et logistique, est retraité depuis le 7 avril 2007.

Le réclamant est inscrit, en juin 2002, au « vivier » lui permettant d'accéder à la qualification supérieure. Sur sa fiche d'appréciation et d'évaluation établie le 17 avril 2002 par sa hiérarchie, il est indiqué « *le moment est venu de confirmer sa validation de potentiel de développement, qualification F pour une proposition vivier* ». « *L'évolution vers un autre poste est prévue dans les 18 mois* ».

Lors d'une réunion en octobre 2002, le directeur commercial de Toulouse, Monsieur Z, aurait évoqué la nomination de l'intéressé à un poste de cadre, prévue en décembre 2002. Or, une semaine avant sa prise de fonction, une collègue plus jeune aurait obtenu le poste.

Par courrier du 26 novembre 2002, la direction de Toulouse de l'entreprise Y confirme au réclamant que « *sur proposition de votre dirigeant, le Comité de Carrière Régional a décidé de vous intégrer au vivier des cadres reconnus aptes à couvrir un emploi de Spécialiste, relevant de la filière Commercial Voyageurs* ».

Il est également mentionné que « *l'appartenance au vivier est le résultat d'un acte managérial validant votre capacité à assurer des fonctions de qualification supérieure dans un délai de un à trois ans selon les opportunités et constitue une condition nécessaire pour pouvoir être inscrit sur la liste d'aptitude* ».

Il ressort du guide de la gestion de carrière des cadres qu'une fois l'agent « mis en vivier », la direction lui signifie sa capacité à bénéficier, à court ou moyen terme, d'un poste de qualification supérieure, en précisant le type de poste. C'est le sens du courrier du 26 novembre 2002 adressé par l'entreprise Y à Monsieur X.

Or, Monsieur X ne se verra proposer aucun poste correspondant à la qualification F, et ce malgré ses multiples demandes.

Par courrier du 15 septembre 2005, Monsieur B, Directeur de cabinet de la direction des Ressources Humaines de l'entreprise Y mentionne qu' « *En 2002, date de la validation de votre potentiel, il avait été envisagé de vous confier une mission sur un emploi de qualification F mais des changements d'organisation, et non de hiérarchie de proximité, n'ont pas permis de concrétiser ce projet. J'observe par ailleurs que vous figurez toujours dans la liste des agents à potentiel F validé de la filière CV et qu'il vous a simplement été précisé que, compte tenu de votre âge, il y avait peu de chances que des missions vous soient maintenant confiées sur un emploi de cette qualification* ».

L'entreprise Y n'a présenté aucune justification pouvant légitimer le traitement défavorable lié à l'âge, tel qu'il ressort de l'enquête.

Par délibération de principe n° 2007-241 du 1^{er} octobre 2007, le Collège de la haute autorité a souligné le caractère discriminatoire des refus de promotion à des responsabilités d'encadrement motivés principalement par l'âge des postulants et recommande à l'entreprise Y de modifier ses pratiques en matière de gestion des promotions à des fonctions de cadre ou de cadre supérieur et de supprimer tout obstacle interne à l'évolution de carrière des seniors.

Les parties en présence ont manifesté le souhait de procéder par voie de médiation.

Le Collège de la haute autorité considère qu'une médiation permettrait aux parties d'établir un dialogue susceptible de dégager une solution tenant compte des intérêts de chacun.

Le Collège de la haute autorité invite le Président à désigner un médiateur afin qu'il procède à la médiation dans un délai de trois mois.

Le Président

Louis SCHWEITZER