

Délibération n° 2011- 24 du 31 janvier 2011

Délibération relative au gel de la note chiffrée annuelle d'un agent public en raison de son état de grossesse

Etat de grossesse – Emploi secteur public – Déroulement de carrière -Recommandation

La réclamante, adjoint administratif de la fonction publique hospitalière, estime que les appréciations négatives portées sur sa manière de servir et le gel de sa note administrative l'ont été en raison des absences générées par son état de grossesse. Le mis en cause élimine les mentions liées à la grossesse sans pour autant retirer ses observations sur les retards reprochés. En conséquence, le Collège invite le Président à recommander au Directeur du Centre Hospitalier de procéder à un réexamen attentif de la situation de la réclamante et d'élaborer une note à l'attention de ses services afin de rappeler les obligations qui incombent à l'employeur public d'assurer une politique d'évaluation exempte de toute discrimination.

Le Collège :

Vu la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil 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°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

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 et notamment l'article 19 ;

Vu la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique ;

Vu la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire ;

Sur proposition du Président,

Décide :

1. La haute autorité a été saisie le 8 février 2010, par Mme X, adjoint administratif dans un Centre Hospitalier Universitaire (CHU).
2. L'intéressée expose que, suite à l'absence générée par ses arrêts maladies liés à sa grossesse, elle n'a pas été évaluée à sa juste valeur et sa note a été maintenue au niveau de celle obtenue l'année précédente.
3. Mme X est chargée des formations et de la gestion des écoles paramédicales au sein du pôle ressource du CHU depuis septembre 2005. Depuis sa prise de fonctions au sein du CHU les appréciations portées sur sa manière de servir sont satisfaisantes et ses notations évoluent progressivement de 0.25 ou 0.50 point par an.

4. En comparaison avec les personnels appartenant à la même catégorie et classés au même échelon que Mme X, il apparaît que l'intéressée se situe, à ce jour, légèrement au dessus de la note moyenne qui est de 15.69.
5. La note de service n°2009-5 du 5 mars 2009, relative à la procédure de notation au sein du CHU pour l'année 2009 précise que « *tout agent qui a été présent au moins 6 mois au cours de la période de référence (1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009) doit nécessairement bénéficier d'un entretien avec son responsable de proximité en vue de produire une appréciation sur les services effectués ainsi qu'une note chiffrée. Par ailleurs tout motif d'absence quel qu'il soit (maladie, maternité, absence au titre du droit syndical, ...) ne doit en aucun être cas être un critère pénalisant l'agent.* »
6. Durant la période de référence, Mme X a été ponctuellement placée en arrêt maladie en raison de sa grossesse, en congé de maternité du 25 juillet au mois de décembre 2009 puis en congé parental de janvier 2010 jusqu'au 22 janvier 2011.
7. En décembre 2009, elle reçoit sa fiche d'évaluation, au vu de laquelle elle constate que la note chiffrée est cristallisée ; identique à celle de l'année précédente. L'appréciation littérale portée par sa supérieure directe, (N+1), positive sur certains points, porte toutefois la mention suivante : « *Mme X fait preuve d'une bonne autonomie et d'une bonne connaissance de ses fonctions. Un retard est cependant à noter dans certains dossiers en raison de ses absences lors de sa grossesse. Un effort d'intégration a été réalisé*».
8. M. S, attaché d'administration du service de formation (N+2) précise que « *Mme X fait preuve d'autonomie sur certains dossiers. Cependant, le volet de formations extérieures n'a pas du tout été effectué. Quelques problèmes d'équipe constatés cette année.* »
9. La commission administrative paritaire (CAP) a émis un avis favorable à la demande de révision et exige la rédaction d'une nouvelle fiche d'évaluation.
10. Par courrier du 22 décembre 2009, la Direction des ressources humaines adresse à Mme X la fiche d'évaluation rectifiée. La réclamante constate que les éléments positifs ont été supprimés ainsi que la mention de la cause du retard, à savoir, sa grossesse et que la note n'a pas été modifiée. En effet, il est indiqué que : « *Farida fait preuve d'une relative autonomie sur certains dossiers. Du retard est à noter dans certains dossiers comme les formations extérieures.* »
11. Cette nouvelle version a été validée par la CAP du 11 février 2010, au cours de laquelle la Directrice des ressources humaines a expliqué que : « *l'appréciation de Mme X a été revue pour supprimer toute référence aux absences (...) que supervisant l'unité de formation continue, elle a dû gérer aux mieux les conflits entre l'intéressée et plusieurs agents, ce qui n'a pas facilité les rapports avec le reste de l'équipe. Au regard du comportement de Mme X et des conflits avec ses collègues, la DRH a maintenu la note à 16.50.*
12. Invité à présenter ses observations dans le cadre de la procédure contradictoire, par courrier en date du 5 octobre 2010, le Centre Hospitalier a, par courrier du 22 octobre 2010, précisé que « *la notation 2009 couvre le période allant du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009 (...) par conséquent, le congé de maternité de Mme X qui a débuté le 25 juillet 2009 ne fait pas partie de la période de notation 2009. La notation a pour finalité d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent, que ce soit en termes de compétences ou de comportement professionnel. La feuille de note 2009 initiale de Mme X faisait déjà état de « quelques problèmes d'équipe constatés cette*

année ». Cet élément justifie le maintien de la note à 16.50. D'ailleurs, les notations 2007 et 2008 de Mme X mentionnent que l'intéressée doit améliorer ses relations d'équipe (...).

13. L'évaluation professionnelle est un élément important dans la carrière professionnelle du fonctionnaire et joue un rôle direct dans le déroulement de carrière. Les appréciations expriment la valeur professionnelle de l'agent portées par le supérieur hiérarchique ayant pouvoir de nomination. (*Article 17 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ; article 65 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière*).
14. Le législateur a consacré la protection de la femme, dans sa relation de travail, contre tout traitement défavorable motivé par le fait qu'elle est ou a été absente en raison de sa grossesse. Cette protection est absolue allant du début de la grossesse jusqu'au terme de la maternité.
15. En effet, selon la Cour de Justice « *exclure une salariée du droit de faire l'objet d'une notation annuelle la discriminerait en sa seule qualité de travailleur puisque, si elle n'avait pas été enceinte et si elle n'avait pas pris le congé de maternité auquel elle avait droit, cette salariée aurait été notée pour l'année en question et, par voie de conséquence, aurait pu profiter d'une promotion professionnelle* ». Une telle pratique est jugée contraire aux articles 2-7 et 3 de la directive 76/207 (ex articles 2-3 et 5).
16. 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 prohibe désormais formellement la discrimination fondée sur *l'état de grossesse* dans la fonction publique.
17. L'article 4 de la loi précitée, précise que la personne mise en cause a l'obligation de montrer que la situation dénoncée comme étant discriminatoire, est en réalité fondée sur des éléments objectifs.
18. Dans le cas d'espèce, concernant les appréciations littérales portées sur sa fiche d'évaluation au titre de l'année 2009, on observe que, dans sa première version, celle-ci faisait explicitement référence aux absences de l'intéressée « *lors de sa grossesse* » – absences à l'origine du retard qui lui est reproché dans le traitement de ses dossiers.
19. Dans sa version modifiée suite à la demande de révision adressée à la CAP par Mme X, la référence aux absences et à la grossesse a été supprimée, la mention du retard dans l'exécution de ses missions a été maintenue.
20. Néanmoins, la suppression de la mention litigieuse n'a pour autant pas conduit l'administration à revoir avec objectivité les motifs de ce retard.
21. De plus, le mis en cause précise, dans son courrier du 22 octobre 2010, que la période prise en compte pour la notation court du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009, le congé de maternité de Mme X ne faisant pas partie de la période de notation 2009, l'administration n'a pu retenir son état de grossesse pour pénaliser l'intéressée.
22. Toutefois, à la lecture de la première version de fiche de notation, il n'y a aucune ambiguïté sur le motif du retard imputé à Mme X dans le traitement de ses dossiers, qui lui a valu des appréciations et un gel de note chiffrée. En effet, Mme X a fait l'objet de plusieurs arrêts maladie liés à sa grossesse, durant cette période de référence, ne la mettant pas en situation d'évaluation dans des conditions ordinaires.

23. Or, les retards reprochés à Mme X ne sont aucunement établis par les pièces versées au dossier pendant la période de référence de notation. On observe toutefois, que les années précédentes, son investissement et son autonomie ont été soulignés.
24. Par ailleurs, la Direction des ressources humaines a justifié le maintien de cette mention défavorable et le gel de la note chiffrée par des problèmes relationnels que rencontrerait Mme X avec ses collègues. Or, même si cela était avéré, il est à noter que le supérieur hiérarchique direct avait souligné pour l'année 2009, « *qu'un effort d'intégration a été réalisé.* »
25. En tentant désormais d'objectiver le maintien de la note chiffrée uniquement par les problèmes d'intégration rencontrés par la réclamante au sein de son équipe, le Directeur général ne fait plus allusion aux retards ou à l'absence de traitement du volet des formations extérieures, générés par sa grossesse, et déplace ainsi le fondement de la notation sur un reproche direct de l'agent, ce qui est défavorable et ne saurait être objectif.
26. Le Centre hospitalier n'a pas apporté d'éléments objectifs suffisants permettant d'écarter cette présomption.
27. Il ressort ainsi de ce qui précède, que c'est uniquement parce qu'elle était indisponible en raison de ses arrêts maladies en lien avec sa grossesse que Mme X n'a pas été évaluée et notée objectivement, ce qui méconnaît les textes précités.
28. En conséquence, le Collège invite le Président à recommander au Directeur du Centre Hospitalier Universitaire :
- de procéder à un réexamen attentif de la situation de Mme X ;
 - d'élaborer une note à l'attention de ses services afin de rappeler les obligations qui incombent à l'employeur public d'assurer une politique d'évaluation exempte de toute discrimination.

Le Président

Eric MOLINIÉ