



Disponible en ligne sur www.sciencedirect.com

ScienceDirect

Droit Déontologie & Soin 17 (2017) 459–463

**Droit
Déontologie
& Soin**

www.em-consulte.com

Document

Droits des agents en situation de parentalité

Gilles Devers

3, place Louis-Pradel, 69001 Lyon, France

Disponible sur Internet le 20 novembre 2017

Résumé

À la suite d'une recommandation publique du Défenseur des droits du 24 mai 2016 rendu public, le ministère de la santé a publié une remarquable note d'information sur les droits des agents en situation de parentalité. (No DGOS/RH4/RH3/DGCS/4B/2017/190 du 6 juin 2017 juin 2017).

© 2017 Publié par Elsevier Masson SAS.

Régulièrement saisi par des agents comme par des organisations syndicales dénonçant des pratiques d'établissements hospitaliers subordonnant la notation des agents à un temps de présence effectif minimal, le Défenseur des droits a, par décision du 24 mai 2016 rendu public une recommandation générale qui rappelle le cadre juridique en matière de notation et l'interdiction de cette pratique discriminatoire¹. A plusieurs reprises, il avait déjà eu à rappeler que le gel de la notation motivé par l'absence de l'agent liée au congé maternité constitue une discrimination fondée sur le sexe et la grossesse². Le Défenseur des droits avait sollicité une réaction de l'administration, qui est venue sous la forme d'une note d'information du 6 juin 2017³, qui regorge de précision et va devenir la référence en la matière. . . avec cette précision il ne s'agit pas de modifier le droit, mais de l'appliquer. Voici donc ce document de référence.

1. La notation

La notation doit refléter une juste appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires. L'absence de notation des fonctionnaires d'un corps dont le statut particulier ne prévoit pas qu'ils

Adresse e-mail : gilles@deversavocats.com

¹ Décisions n° 2016-117 du 24 mai 2016 et 2016-191 du 16 juillet 2016.

² Décisions MLD 2013-71 du 23 avril 2013 et MLD 2012-116 concernant des réclamations de femmes ayant vu leur notation gelée du fait des congés maternité.

³ Note d'information n° DGOS/RH4/RH3/DGCS/4B/2017/190 du 6 juin 2017.

ne sont pas soumis à un système de notation constitue une irrégularité justifiant l'annulation du tableau d'avancement⁴.

La réglementation ne prévoit une absence de notation que dans le cas d'un agent recruté par un établissement postérieurement au 30 juin de l'année civile en cours⁵. Cela implique donc que dans tous les autres cas, l'agent doit être noté. Si la notation est subordonnée à la présence effective du fonctionnaire au cours de la période en cause pendant une durée suffisante, eu égard notamment à la nature des fonctions exercées, pour permettre à son chef de service d'apprécier sa valeur professionnelle, ceci n'autorise pas l'employeur à fixer de manière générale une durée minimale de présence au sein du service conditionnant la notation⁶.

Ainsi, l'exigence générale d'une période minimale de présence pour bénéficier de la notation a été jugée :

- illégale, en ce qu'elle ne découle pas de la réglementation en vigueur⁷ : si une durée de présence effective est nécessaire pour permettre l'appréciation de la valeur professionnelle, celle-ci doit être appréciée au cas par cas. Ainsi, à titre indicatif, le Conseil d'État a jugé que la présence du fonctionnaire du 1er septembre au 15 novembre de l'année de référence est une durée suffisante pour permettre au chef de service d'apprécier la valeur professionnelle de l'intéressé⁸ ;
- discriminatoire à l'égard des femmes en raison de leur maternité, et donc une discrimination directe en raison du sexe : en cela, cette pratique est contraire à l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 en vertu duquel « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de (...) leur sexe (...) », et porte aussi atteinte aux principes de non-discrimination portés par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008⁹ transposant la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006¹⁰.

Le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique souligne que les procédures permettant d'apprécier la manière de servir ne doivent pas aboutir à pénaliser les agents concernés par les congés liés à la grossesse ou l'adoption durant les périodes d'absence ou du fait de l'absence liée au congé. Cette pratique pénalise ces agents dans leurs droits à avancement. Les congés de maternité et d'adoption ne sauraient avoir d'influence sur la notation et l'appréciation générale de l'agent concerné¹¹.

D'une façon générale, la notation doit refléter la manière de servir de l'agent, que celui-ci ait été absent une partie de l'année ou non. La durée de l'absence n'entre en ligne de compte que si sa longueur ne permet pas à l'employeur de porter une appréciation sincère sur la manière de servir de l'agent et chaque situation doit être traitée au cas par cas par l'employeur. Ainsi, à titre d'exemple, un agent présent du 1er septembre au 15 novembre de l'année pouvait être

⁴ CE, 28 février 2007, n° 278514.

⁵ Arrêté du 6 mai 1959, Art. 5.

⁶ CAA Marseille, 17 avril 2012, Conseil d'État, 12 mars 2002, n° 326294.

⁷ CE, 1^{er} août 2013, n° 347327 et 12 mars 2012, n° 326294.

⁸ CE, 3 septembre 2007, n° 284954.

⁹ Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, Art. 2-30 : « Toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité ».

¹⁰ Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, art. 2 et considérants 23 et 25.

¹¹ Circulaire DH/FH1/DAST/TS du 29 février 1996 et guide de la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers.

متن کامل مقاله

دریافت فوری ←

ISIArticles

مرجع مقالات تخصصی ایران

- ✓ امکان دانلود نسخه تمام متن مقالات انگلیسی
- ✓ امکان دانلود نسخه ترجمه شده مقالات
- ✓ پذیرش سفارش ترجمه تخصصی
- ✓ امکان جستجو در آرشیو جامعی از صدها موضوع و هزاران مقاله
- ✓ امکان دانلود رایگان ۲ صفحه اول هر مقاله
- ✓ امکان پرداخت اینترنتی با کلیه کارت های عضو شتاب
- ✓ دانلود فوری مقاله پس از پرداخت آنلاین
- ✓ پشتیبانی کامل خرید با بهره مندی از سیستم هوشمند رهگیری سفارشات