MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale de
l'administration et de
la fonction publique

FORMATION SPÉCIALISÉE « EGALITÉ, MOBILITÉ, PARCOURS PROFESSIONNELS »

CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

ORDRE DU JOUR

1- Présentation du projet de *Titre 1 relatif au rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, éd. 2022*

2- Point d'étape relatif aux actions interministérielles concernant l'accès à l'emploi et les parcours professionnels des personnes en situation de handicap

3- Présentation des actions du Défenseur des droits relatives aux discriminations liées à la grossesse et de situations instruites par l'institution *(Intervention de Clémence Armand - Chargée de mission-Genre et orientation sexuelle et Chrysoula Malisianou – Juriste-Expert)*

ORDRE DU JOUR

1- Présentation du projet de *Titre 1 relatif au rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, éd. 2022*

2- Point d'étape relatif aux actions interministérielles concernant l'accès à l'emploi et les parcours professionnels des personnes en situation de handicap

3- Présentation des actions du Défenseur des droits relatives aux discriminations liées à la grossesse et de situations instruites par l'institution (Intervention de Clémence Armand - Chargée de mission-Genre et orientation sexuelle et Chrysoula Malisianou – Juriste-Expert)

LE RAPPORT EGALITÉ : UNE OBLIGATION LÉGALE ET UN RENDEZ-VOUS DE DIALOGUE SOCIAL

Un rapport prévu par la loi et précisé par l'accord de 2013

- « Le *Gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur* ***les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*** » (article L.132-11 du CGFP issu de l'article 50 loi n° 2012-347 du 12 mars 2012)

- Disposition précisée par le protocole d'accord de 2013 relatif à l'égalité professionnelle et le décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013

qui fait l'objet d'un rendez-vous de dialogue social et d'une large information

- D'une présentation en formation spécialisée « Egalité, mobilité parcours professionnels » ou en réunion plénière du CCFP
- D'une transmission par le Premier ministre aux présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat
- D'une mise en ligne sur le site www.fonction-publique.gouv.fr

Modification

TITRE 1 : présente l'actualité des politiques de RH et les principales mesures pour mettre en œuvre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en 2021 et début 2022.

➡ Il sera enrichi d'**une quinzaine de fiches de retours d'expérience** issus des trois versants de la fonction publique

TITRE 2 : regroupe, de façon ramassée en sélectionnant les seules données intéressantes au regard des [illegible]tions [illegible] représentation et d'égalité des genres, les principales donnée[illegible]s sexuées extraites du *Rapport annuel sur l'état de la fonction pu[illegible]* de publications statistiques 2020

TITRE 3 : présente le bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2020 (rapport 2021)

L'ÉDITION 2022 DU RAPPORT EGALITÉ

À partir de 2022 :

- Le titre 2 sera intégré dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique ;
- Le titre 3 également

TITRE 2

TITRE 3

PRÉSENTATION DU RAEP 2022
TITRE 1.1 - ACTUALITÉ DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

1. **Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique**

2. **Retours d'expérience d'actions en faveur de l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique**

TITRE 1.1 - ACTUALITÉ DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

1. Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1.1 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'épreuve de la crise sanitaire liée au Covid 19

1.1.1 La revalorisation des rémunérations des filières à prédominance féminine

1.1.2 Télétravail et inégalités de genre

1.1.3 L'impact des mesures visant à lutter contre le chômage induit par la crise covid-19 sur les inégalités de genre

1. Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1.2 Bilan de la mise en œuvre de l'accord du 30 novembre 2018 et de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

1.2.1 L'état des lieux de l'élaboration des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle

1.2.2 L'état des lieux des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral et d'agissements sexistes

1.2.3 La diffusion d'une culture de l'égalité

1.2.4 Un Fonds en faveur de l'égalité professionnelle désormais commun aux trois versants de la fonction publique

1 – TITRE 1.1 - ACTUALITÉ DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

1. Actualité de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1.2.5 La prise en compte des situations de grossesse et de parentalité dans les écoles de service public

1.2.6 La base de données sociales et le rapport social unique à l'aune de l'égalité professionnelle

1.3 La labellisation Egalité professionnelle et Diversité : les employeurs publics s'engagent toujours plus nombreux

1.4 L'accès des femmes et des hommes à la haute fonction publique

1.4.1 Constats sur les recrutements par concours dans la haute fonction publique

1.4.2 Le vivier VINCI

1.4.2 Le programme Talentueuses

2. Retours d'expérience des actions en faveur de l'égalité dans les trois versants de la fonction publique

2.1. Pour la diffusion d'une culture de l'égalité : les formations, les sensibilisations et le mentorat

2.2 La lutte contre les violences, le harcèlement et les agissements sexistes

2.3 Les démarches de labellisation

2.4 Les enquêtes et études

2.5 La mesure des inégalités salariales

ORDRE DU JOUR

1- Présentation du projet de *Titre 1 relatif au rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, éd. 2022*

2- Point d'étape relatif aux actions interministérielles concernant l'accès à l'emploi et les parcours professionnels des personnes en situation de handicap

3- Présentation des actions du Défenseur des droits relatives aux discriminations liées à la grossesse et de situations instruites par l'institution (Intervention de Clémence Armand - Chargée de mission-Genre et orientation sexuelle et Chrysoula Malisianou – Juriste-Expert)

Point d'étape relatif aux actions interministérielles concernant l'accès à l'emploi et les parcours professionnels des personnes en situation de handicap

1. LE CONTEXTE DE LA POLITIQUE EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

Mise en place d'un dispositif de mobilisation et d'accompagnement des employeurs de la FPE dans le prolongement de la circulaire PM du 17 novembre 2020 relative à la mobilisation interministérielle pour un Etat plus inclusif

- Mobilisation accrue de la communauté interministérielle en vue d'améliorer le recrutement et les parcours professionnels des personnes en situation de handicap.
- Focus sur le recrutement d'apprentis en situation de handicap avec l'objectif d'atteindre une proportion minimale de 6 %.
- Mise en œuvre des nouveaux dispositifs expérimentaux issus de la loi de transformation de la fonction publique : titularisation des apprentis BOETH et dispositif de promotion des fonctionnaires BOETH par la voie du détachement.

Engagements pris lors du CIH du 3 février 2022 :

- Publication d'une circulaire afin de garantir l'accès à tout agent en situation de handicap au sein de la FPE à un **référent handicap**.
- Expérimentation de l'organisation d'un salon en ligne de recrutement à destination des personnes en situation de handicap (cf. infra).

2. Recrutement et parcours professionnels des personnes en situation de handicap.

- ✓ **La mise en place de la mobilisation de la communauté interministérielle s'est achevée en novembre 2021 avec la notification à chacun des départements ministériels de cibles quantitatives :**
  - flux de recrutements annuels, avec un focus sur les recrutements A+.
  - recrutements d'apprentis et dispositif de titularisation (article 91 loi du 6 août 2019),
  - mise en œuvre du dispositif de détachement-promotion (article 93 loi 6 août 2019),

Le bilan quantitatif de cette mobilisation qui porte sur la période 2021-2022 sera réalisé en début d'année 2023. Il permettra également d'assurer le suivi quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre des deux dispositif expérimentaux.

2. Recrutement et parcours professionnels des personnes en situation de handicap.

Néanmoins, **un premier bilan d'étape provisoire** réalisé au 1er mars 2022 permet de mettre en exergue les réalisations suivantes :

- 989 recrutements réalisés en 2021, dont 4 dans des corps relevant de l'encadrement supérieur.
- 89 recrutements d'apprentis BOETH.
- 13 titularisations d'apprentis BOETH sur la base du nouveau dispositif expérimental.
- 32 détachements dans un corps de catégorie supérieure sur la base du dispositif de promotion/détachement.

Sur un plan plus structurel, les échanges bilatéraux conduits avec chacun des ministères ont mis en évidence **deux points de vigilance** :

- Des difficultés rencontrées par les employeurs sur la remontée d'informations relatives aux agents en situation de handicap.
- Une connexion entre les services en charge de la politique du handicap et les services en charge du recrutement à renforcer en vue de garantir le recrutement de PSH.

Point d'étape relatif aux actions interministérielles concernant l'accès à l'emploi et les parcours professionnels des personnes en situation de handicap

- ✓ **Expérimentation de l'organisation d'un salon en ligne de recrutement** à destination des personnes en situation de handicap.

- Un salon organisé en partenariat avec Pôle Emploi, CHEOPS et le FIPHFP du 4 au 25 février 2022 centré sur le bassin d'emploi de l'Ile-de-France.

- 57 offres d'emploi publiées concernant 7 ministères.

- Un webinaire de présentation des métiers le 4 mai 2022 rassemblant plus de 800 participants.

- 56 entretiens avec les ministères recruteurs.

- A ce stade, 3 recrutements opérés à la suite du salon et plusieurs dizaines de PSH intégrés dans les viviers de recrutement des employeurs concernés.

Point d'étape relatif aux actions interministérielles concernant l'accès à l'emploi et les parcours professionnels des personnes en situation de handicap

- ✓ **Perspectives à la suite de cette expérimentation de l'organisation d'un salon en ligne de recrutement** à destination des personnes en situation de handicap.

    - Déploiement de ce dispositif en région en lien avec les PFRH et les DTH du FIPHFP et en s'inscrivant dans le cadre plus global de l'approfondissement de la dimension territoriale des politiques RH au 2nd semestre 2022.

Il s'agit plus largement de veiller à bien intégrer la dimension emploi des PSH au niveau territorial dans le cadre des travaux sur la stratégie territoriale RH de l'Etat.

    - Elaboration et diffusion aux employeurs, dans le cadre de la refonte du portail de la fonction publique, d'une fiche ressources portant sur le recrutement (pratiques de sourcing, partenariats et dispositifs à mettre en place…) à l'automne 2022.

3. Déploiement et professionnalisation des référents handicap

3.1 Publication de la circulaire référents handicap du 17 mars 2022

- **La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** a consacré au plan légal le rôle du référent handicap. L'**article L. 131-9 du code général de la fonction publique**, précisent que « *tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. L'employeur veille à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions. La fonction de référent handicap peut être mutualisée entre plusieurs employeurs publics* ».

- Conformément à l'engagement pris lors du CIH du 3 février 2022, publication de la **circulaire en date du 17 mars 2022, signée par la ministre de la transformation et de la fonction publiques et la secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, relative à la mise en place de la fonction de référent handicap dans la fonction publique de l'Etat**.

Point d'étape relatif aux actions interministérielles concernant l'accès à l'emploi et les parcours professionnels des personnes en situation de handicap

- **Objectif poursuivi** → Garantir la désignation d'un référent au sein des services de l'Etat en s'assurant qu'il soit bien identifié et aisément accessible par l'ensemble des agents en situation de handicap.

- **Méthode d'élaboration** → La circulaire s'est appuyée sur les travaux d'un GT spécifique composé de correspondants handicap ministériels et d'un représentant du FIPHFP.

- **Publication de la circulaire**

→ Publication de cette circulaire sur le Portail de la fonction publique, accompagnée de fiches ressources, lesquelles ont vocation à être régulièrement enrichies.

Figure en particulier parmi ces documents une fiche relative à la **lettre de mission type du référent handicap.**

Point d'étape relatif aux actions interministérielles concernant l'accès à l'emploi et les parcours professionnels des personnes en situation de handicap

➢ Contenu de la circulaire

- Rappel des principales missions du référent handicap
  - Favoriser l'insertion, le maintien dans l'emploi et accompagner les agents en situation de handicap tout au long de leur carrière, notamment pour leurs mobilités et progression professionnelle.
  - Suivre, à l'échelle de leur service, les actions de l'employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap notamment en matière de ressources humaines, de communication voire d'élaboration et de suivi de la politique handicap.
  - Informer et communiquer sur les handicaps, les dispositifs mobilisables et les actions réalisées par l'employeur.
  - Contribuer à la gestion administrative et financière de la politique d'inclusion des personnes handicapées le cas échéant dans le cadre des partenariats conclus avec le FIPHFP.
  - Favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap.

- Nécessité pour l'employeur de s'assurer que le référent handicap dispose du temps nécessaire au bon accomplissement de leurs missions.
- Veiller à ce que le référent handicap bénéficie d'un parcours de formation adapté à son profil, à ses compétences et son expérience professionnelle.
- Reconnaître et valoriser l'engagement professionnel et les compétences acquises par le référent handicap.

3.2 Professionnalisation du référent handicap et définition en cours d'un dispositif interministériel de formation

Cette offre de formation mutualisée s'inscrit dans le cadre des outils interministériels de formation pilotés par la DGAFP, que constituent le schéma directeur de la formation tout au long de la vie et la plateforme interministérielle de formation en ligne MENTOR.

Dans ce cadre, l'EHESP, qui dispose d'une expertise et d'un partenariat avec le FIPHFP dans le domaine de la politique du handicap, a été choisi comme partenaire pour la mise en œuvre de cette offre mutualisée de formation, qui comprendrait trois briques :

- Une formation socle.
- Une formation d'approfondissement.
- Une formation de formateurs.

Ce projet s'inscrit également dans le cadre d'un programme exceptionnel relatif à **l'offre de services du FIPHFP** dont les grands axes ont été actés lors du dernier comité national de l'établissement.
Un GT sera prochainement constitué en vue notamment de définir le référentiel de compétences du référent handicap. L'objectif est de déployer de manière graduelle cette offre interministérielle de formation à partir du premier trimestre 2023.

ORDRE DU JOUR

1- Présentation du projet de *Titre 1 relatif au rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, éd. 2022*

2- Point d'étape relatif aux actions interministérielles concernant l'accès à l'emploi et les parcours professionnels des personnes en situation de handicap

3- Présentation des actions du Défenseur des droits relatives aux discriminations liées à la grossesse et de situations instruites par l'institution *(Intervention de Clémence Armand - Chargée de mission-Genre et orientation sexuelle et Chrysoula Malisianou – Juriste-Expert)*

Les principales situations de **discriminations en raison de la grossesse dans l'emploi public** – Décisions du Défenseur des droits

Formation spécialisée du conseil commun de la fonction publique – DGAFP – 7 juin 2022

PLAN

I – <u>Accès et maintien dans l'emploi public</u> :

- rejets de candidatures,
- non-renouvellements de CDD,
- fin de mise à disposition en raison de la grossesse

II – <u>Déroulement de la carrière</u> :

- harcèlement moral,
- changements d'affectation,
- gels de notations liés à la grossesse

INTRODUCTION

- **Principe de non-discrimination en raison de la grossesse et du sexe dans l' emploi public :**

- Articles L.131-1 et L.131-2 du code général de la fonction publique (anciens articles 6 et 6 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) **+ L. 133-2** : interdiction du harcèlement moral.

- 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 **(articles 1 et 2).**

- **PGD : il est interdit de licencier une femme enceinte (CE, 8 juin 1973, Dame PEYNET, repris notamment à l'art. 41 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).**

I – ACCÈS ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI PUBLIC

REJETS DE CANDIDATURES, NON-RENOUVELLEMENTS DE CDD ET FIN DE MISE À DISPOSITION EN RAISON DE LA GROSSESSE

I - REJETS DE CANDIDATURES EN RAISON DE LA GROSSESSE

1) Décision DDD n° MLD-2013-128 du 29 juillet 2013 :

Rejet de la candidature d'une réclamante sur un poste d'ingénieur sous CDD par un établissement public :

- L'indisponibilité induite par l'état de grossesse n'est pas en principe un motif valable pour rejeter la candidature d'une femme enceinte, qui au surplus, avant son annonce avait fait l'objet d'une promesse d'embauche.

→ **Le DDD a présenté ses observations devant le TA saisi de Montpellier (jugement du 25 octobre 2013) :**

- la rupture de la procédure d'embauche était fondée sur l'annonce de la grossesse + indemnisation des préjudices matériels et moraux : 5800 € ;

- Le TA retient qu'en tout état de cause l'établissement mis en cause ne démontrait pas que son projet scientifique aurait été mis en péril par l'absence de l'intéressée en raison de sa maternité.

2) Décision DDD n° MLD-2016-28 du 9 février 2016 :

Rejet d'une candidature sur un poste de chargée de mission par une commune :

- Une administration ne peut pas rejeter une candidature au motif que la candidate a déclaré sa grossesse trop tardivement dans le cadre du processus de recrutement et qu'elle manquerait ainsi de sincérité.

→ **Recommandation du DDD au maire suivie d'effet :**

Protocole transactionnel : **indemnisation de 13 000 € pour la réclamante.**

3) Décision DDD n° 2021-193 du 13 juillet 2021 :

Non-renouvellement du dernier CDD d'une praticienne hospitalière contractuelle :

- une administration ne peut pas décider de ne pas renouveler le CDD d'une agente en raison de sa grossesse sans justifier le non-renouvellement par l'intérêt du service (nécessités de service - réorganisation, disparition ou évolution des besoins, contraintes budgétaires… -, ou selon le comportement et l'aptitude professionnelle de l'agent).

→ **Recommandation du DDD** au directeur de l'établissement de santé **suivie d'effet : indemnisation de 20 795 € à la réclamante.**

4) Décision DDD n° MLD-2016-063 du 26 avril 2016 :

Non-renouvellement du dernier CDD d'une infirmière contractuelle :

- une administration ne peut pas décider de ne pas renouveler le CDD d'une agente en raison de sa grossesse sans justifier le non-renouvellement par l'intérêt du service (nécessités de service - réorganisation, disparition ou évolution des besoins, contraintes budgétaires… -, ou selon le comportement et l'aptitude professionnelle de l'agent).

→ **Recommandations suivies d'effet :**

- indemnisation des préjudices : 7 000 €;
- diffusion des règles applicables en matière de lutte contre les discriminations dans l'emploi à l'ensemble des directions de l'établissement hospitalier.

5) Décision DDD n° 2019-003 du 10 janvier 2019 :

Refus de renouvellement du dernier CDD d'une gestionnaire au sein d'un conseil départemental en raison de l'état de santé et de la grossesse :

- l'indisponibilité induite par un congé de maternité ne constitue pas à elle seule un motif tiré de l'intérêt du service permettant de ne pas renouveler le contrat de travail d'un agent public.

→ **Observations du DDD devant le TA de Rouen** (jugement du 6 novembre 2020):

Indemnisation des préjudices de 15 000 € et discrimination reconnue par le TA:

« *Il ressort des termes de la décision n° 2019-003 du défenseur des droits que la mesure illégale édictée par le président du conseil départemental de X présente à l'égard de la requérante un caractère discriminatoire dès lors qu'elle est fondée sur son état de santé et sa grossesse».*

6)- Décision DDD n° 2015-014 du 26 janvier 2015 :

Fin anticipée d'une convention de mise à disposition en raison de l'état de santé et de la grossesse d'une infirmière :

- Si la mise à disposition peut prendre fin avant le terme prévu à la demande de l'organisme d'accueil, cette demande doit reposer sur l'intérêt du service, notamment au regard de la manière de servir de l'agent et ne saurait être fondée sur un motif discriminatoire.

→ Observations du DDD devant le TA de Melun (jugement du 15 avril 2015):

- la commune n'a pas justifié que la rupture anticipée de la mise à disposition de la réclamante était fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination;

- indemnisation des préjudices : 10 000 €.

II – DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE

HARCÈLEMENT MORAL, CHANGEMENTS D'AFFECTATION ET GELS DE NOTATIONS LIÉS À LA GROSSESSE

II - CHANGEMENT D'AFFECTATION CONSTITUTIF D'UN HARCÈLEMENT MORAL

1) Décision DDD n° 2017-042 du 13 février 2017 :

Changement d'affectation d'une ingénieure territoriale à son retour de congé de maternité constitutif d'un harcèlement moral en raison de la grossesse :

- une administration ne peut décider de changer d'affectation une agente à son retour de congé de maternité sur un poste non équivalent en terme notamment de responsabilités (beaucoup moins d'agents à encadrer) ;

- Une telle situation peut être constitutive d'un harcèlement moral en raison de la grossesse.

→ **Observations du DDD devant le TA de Lille: jugement du 9 octobre 2018 :**

« *l'existence d'un harcèlement discriminatoire ainsi révélé par l'enquête menée par le Défenseur des droits n'est contredite par aucune pièce du dossier* ». + **indemnisation de 5 000 €.**

2) Décision DDD n° MLD-2014-07 du 17 février 2014 :

Refus de réintégrer une surveillante pénitentiaire sur le poste qu'elle occupait avant son congé de maternité ou sur un poste équivalent :

- une administration ne peut décider de changer d'affectation une agente à son retour de congé de maternité sur un poste non équivalent en terme d'horaires de travail (affectation sur un poste avec des cycles horaires variables).

→ Recommandations du DDD suivies d'effet:

- la réclamante a été affectée sur un poste équivalent à celui qu'elle occupait avant son congé de maternité, avec des horaires de travail fixes, au sein du même service;

- une note de service a été diffusée au sein de l'établissement pénitentiaire afin de rappeler le principe de non-discrimination dans l'emploi.

3) Décision DDD n° MLD-2016-284 du 13 décembre 2016 :

Agissements de harcèlement moral (propos, notations et primes) en raison de la grossesse à l'égard d'une agente contractuelle au sein d'une direction départementale de la cohésion sociale :

- une administration ne peut mentionner dans une évaluation professionnelle l'absence liée au congé de maternité d'une agente pour en conclure qu'elle n'a pas atteint ses objectifs;

- ses primes liées aux résultats ne peuvent être diminuées en raison de sa seule absence liée au congé de maternité;

- une telle situation accompagnée de propos en lien avec la grossesse de l'intéressée peut être constitutive d'un harcèlement moral discriminatoire.

→ **Recommandations du DDD suivies d'effet :**

- rédaction de nouveaux CREP sans mentions discriminatoires ;

- l'administration lui a versé l'indemnité dont elle avait été privée.

II – GEL DE NOTATIONS

4) Décision-cadre DDD n° MLD-2016-117 du 24 mai 2016 :

Pratique de notation mise en œuvre par les établissements hospitaliers visant à geler la note chiffrée des agents absents qui pénalise les femmes du fait de leur congé de maternité :

- L'administration ne peut pas fixer de manière générale, par une instruction par exemple, une durée minimale de présence au sein du service conditionnant la notation ;

- Ainsi, un fonctionnaire ayant exercé ses fonctions pendant un peu plus de 3 mois après un congé de maladie et de maternité, doit en principe être noté : TA Orléans, 2 juillet 2002.

II – GEL DE NOTATIONS

→ **Plusieurs recommandations à la ministre des affaires sociales et de la santé suivies d'effet :**

- **Une note d'information du 6 juin 2017 a été diffusée aux ARS et aux directeurs d'établissements publics de santé** et mise en ligne sur le site « circulaires. Légifrance.gouv.fr » :

« *la réglementation ne permet pas sous peine d'illégalité et de discrimination de geler la notation ou de procéder à un abattement de la prime de service des agentes absentes pour congé de maternité* ».

+ elle a précisé les mesures à prendre par les établissements :

II – GEL DE NOTATIONS

- **modifier les protocoles existants portant mention d'un gel de notation pour cause de congé de maternité ou d'une durée minimale de service pour accéder à la notation ;**

- demander aux CAP de procéder à la demande des intéressées au réexamen des situations individuelles (réparation intégrale des préjudices résultant de la discrimination).

+ le ministère a procédé à **plusieurs rappels à la loi auprès des établissements** mettant en œuvre cette pratique illégale du gel de notation.

5) Décision DDD n° 2017-166 du 26 juin 2017 :

Gel de notation d'une infirmière en lien avec une absence pour congé de maternité (illustration) :

- Une administration ne peut pas geler la notation (reconduction de la note chiffrée) après le congé maternité d'une agente en application d'une pratique mise en œuvre qui prévoyait le maintien de la note d'un agent en cas d'absence d'une durée égale ou supérieure à 6 mois, dès lors notamment que l'agente a été suffisamment présente pour être notée.

→ **Observations du DDD devant le TA de Rennes suivies par un jugement du 4 mai 2018:**

- le TA a considéré comme **discriminatoire à raison du sexe et de la maternité la pratique de ce gel de notation**

II – GEL DE NOTATIONS

- il a jugé que **les notes attribuées ne reposaient pas sur la valeur professionnelle de la réclamante** mais sur le seul critère irrégulièrement édicté de la présence inférieure à 6 mois;

- **et indemnisation du préjudice financier** (impact du gel sur la prime de service) et préjudice **moral : 1 800 €.**