

### D'hier à aujourd'hui, un long combat

Le concept de discrimination fait son apparition à la suite des luttes politiques pour l'égalité de droit entre les hommes qui aboutissent dans la plupart des pays occidentaux au début de la seconde moitié du XXe siècle à l'abolition progressive des différences légales de traitement (fin de la colonisation, de la ségrégation aux États-Unis, etc.).

A partir de là, la lutte contre les discriminations s'est développée. La reconnaissance du droit à la différence a conduit à identifier plusieurs catégories de discriminations contre lesquelles il est apparu indispensable de lutter : le handicap, la maladie, le sexe, l'âge par exemple sont autant de motifs possibles de discrimination.

Une des ambitions de la fonction publique - l'Etat se devant de donner l'exemple dans ses propres services - est d'être un modèle social et tant la loi que la réglementation et la jurisprudence ont fait progresser l'obligation d'accepter la différence en condamnant les diverses formes de discrimination. Le recrutement, la notation, la discipline, la promotion et l'affectation, l'évolution de carrière doivent se faire sans aucune distinction discriminatoire.

Le statut de la fonction publique a évolué dans ce sens : ainsi par exemple, il n'est plus demandé une aptitude physique générale,

mais spécifique aux emplois correspondant au concours de recrutement que l'on a passé. Des adaptations pour les personnes en situation de handicap sont également prévues. Ce qui concilie respect de la différence et nécessités de l'emploi.

Les droits en matière de non-discrimination sont les mêmes pour les non-titulaires.

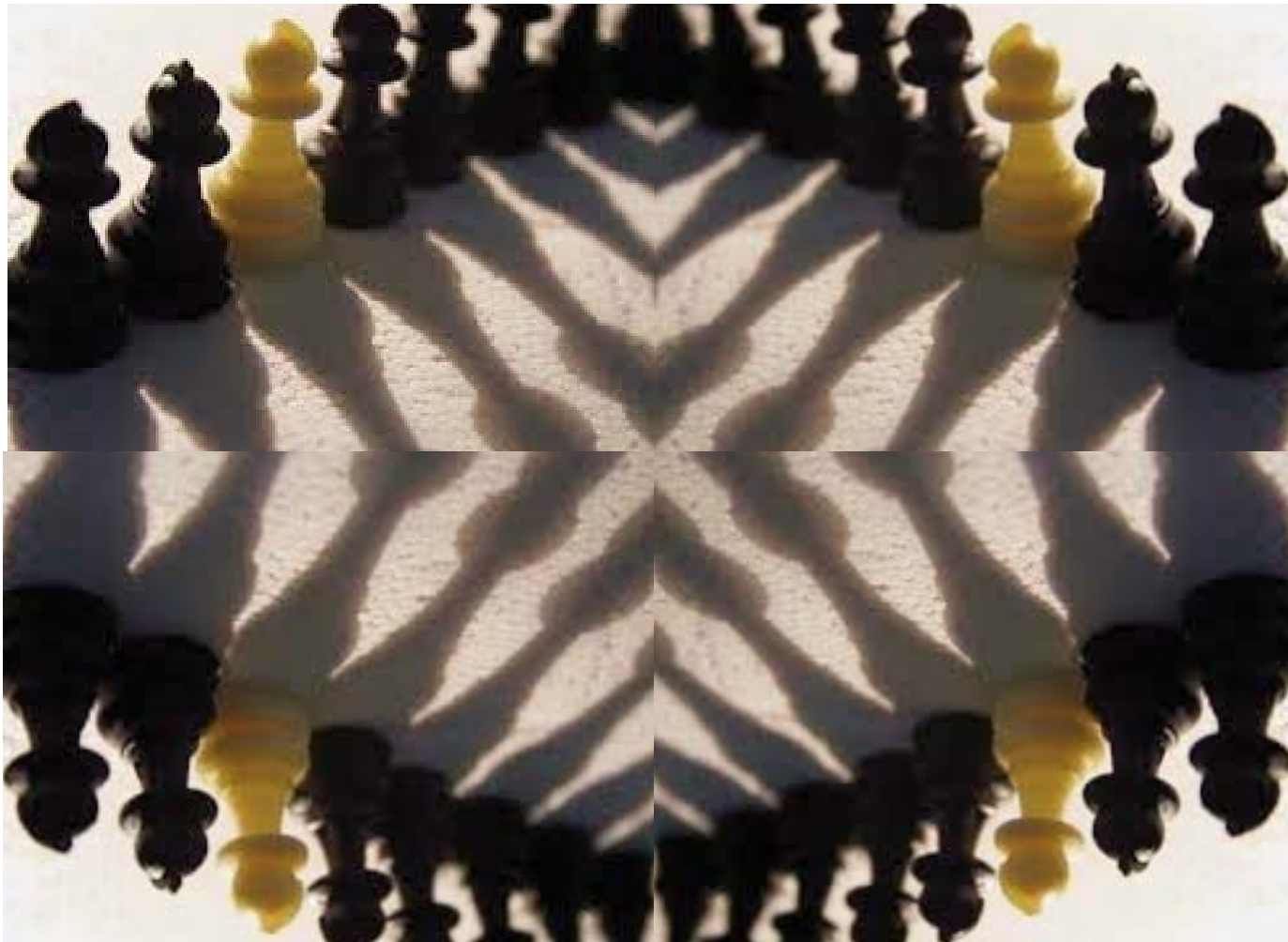
## Garantir l'égalité

La discrimination est souvent dissimulée sous un autre motif, consciemment ou non. C'est la discrimination indirecte, dont la preuve consistera alors à établir qu'il n'y avait pas de raison sérieuse de prendre la mesure contestée.

Ce n'est pas sans luttes que les discriminations reculent et les représentants du personnel, notamment ceux du SNASUB-FSU pour nos secteurs professionnels, portent ces problématiques devant l'administration pour faire valoir les droits des collègues.

La vigilance doit demeurer pour que dans chaque situation concrète les textes soient appliqués.

Le droit à la différence ne sera-t-il pas pleinement effectif quand il sera devenu aussi droit à l'indifférence, celui de passer inaperçu dans sa différence, être humain parmi d'autres ?



## Les fonctionnaires ressentent de plus en plus de discriminations à leur encontre

La version du baromètre sur la perception des discriminations au travail, présentée en février 2014 par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail, a montré que les agents de la fonction publique sont de plus en plus nombreux à se déclarer victimes de discriminations. Et celles venant de collègues ou d'usagers sont en hausse.

Avec 31 % de répondants qui affirment avoir été victimes d'une discrimination dans le cadre de leur travail, le secteur public passe devant le privé, où 29 % des personnes interrogées font ce constat. Les agents publics n'étaient « que » 22 % dans ce cas en 2009.

Signe de la crise économique et du durcissement des relations sociales ? Les salariés du privé, « peut-être encore plus fragilisés, pensent dans le même temps que la fonction publique est plus épargnée par les discriminations » (32 %, + 12 points par rapport à 2009).

### Les discriminations liées au genre arrivent toujours en tête des réponses (29 %).

Le deuxième facteur de discriminations cité est nouveau : il s'agit de l'apparence physique (22 % des réponses dans le public). Puis viennent la grossesse et la maternité (19 %), l'origine ethnique (16 %) et le jeune âge (15 %).

**Les jeunes sont une cible particulièrement exposée** : dans le baromètre 2014, un focus sur les jeunes montre que ce public

cite comme premier critère discriminant son âge (43 %, contre 4 % chez les 35 ans et plus). Les personnes interrogées se déclarent aussi témoins d'un nombre élevé de discriminations à l'égard des jeunes, notamment lors de leur embauche.

Les difficultés vécues par les jeunes ne s'arrêtent pas là. Les attentes des employeurs en termes d'expérience pour occuper un emploi constituent la première difficulté soulevée par les agents publics (42 %, contre 32 % pour les salariés du privé).

Et 35 % des répondants du public ont déjà été témoins de la situation suivante : un recours abusif à de jeunes stagiaires pour effectuer des tâches normalement confiées aux agents de l'administration. 43 % des agents publics affirment en outre avoir été témoins du recrutement d'un jeune sur un emploi inférieur à ses compétences...

**Les formes de discriminations se multiplient** : les cas dans lesquels les personnes interrogées se retrouvent discriminées sont également lourds d'enseignements. On observe « une multiplication des formes de discriminations », souligne Jérôme Fourquet, de l'Ifop, qui a réalisé le baromètre. Ainsi, si la plupart des situations discriminantes ont lieu dans le cadre de relations hiérarchiques ou avec l'administration, les réponses montrent un accroissement des problèmes entre collègues (le nombre de réponses est passé de 22 % l'an dernier à 34 %), et avec les usagers (9 % à 17 % de réponses cette année).

Enfin, face à ces difficultés, les moyens existants ne sont pas utilisés. 37 % des agents publics concernés n'ont pas agi. Le secteur de l'emploi est celui où les saisines du Défenseur des droits sont les plus importantes (50 %) mais aussi les plus stables (54 % du privé et 46 % du public). Des données qui laissent penser que la lutte contre les discriminations a encore de beaux jours devant elle...



### 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

#### Article 1

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible

d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

**La Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique**, signée le 17 décembre 2013, réaffirme la détermination des employeurs publics, en lien avec le Défenseur des droits et en concertation avec les organisations syndicales, à rendre effectifs les principes républicains d'égalité, de non-discrimination, d'impartialité et de neutralité portés par la Constitution française, les normes européennes et internationales.

## Un cadre juridique devenu favorable

### Les discriminations prohibées par la loi

• Article 6, loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnologie ou une race. »

(...)

« Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. »

• Article 6 bis

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. »

• Article 225-1, Code pénal

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnologie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

### Traitement défavorable par une discrimination directe

Art. 1er al.1 de la loi 2008-496 du 27.05.08 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une

ethnologie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. »

Exemple : Un propriétaire refuse un logement à un étranger au motif qu'il n'a pas la nationalité française.

### Traitement défavorable par une discrimination indirecte

Art. 1er al.2 de la loi 2008-496 du 27.05.08 « Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »

## La charge de la preuve

En 2009 (CE, Ass., 30 octobre 2009, Madame PERREUX, n° 298348), le Conseil d'Etat a précisé les exigences de la charge de la preuve en matière de décision jugée discriminatoire : « s'il appartient au requérant qui s'estime lésé par une telle mesure de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer une atteinte à ce dernier principe, il incombe au défendeur de produire tous ceux permettant d'établir que la décision attaquée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ».

La charge de la preuve a également été aménagée en matière de harcèlement moral des agents publics (CE, Sect., 11 juillet 2011,

n° 321225). « Considérant, d'une part, qu'il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement ; qu'il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement ; que la conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile (...) »

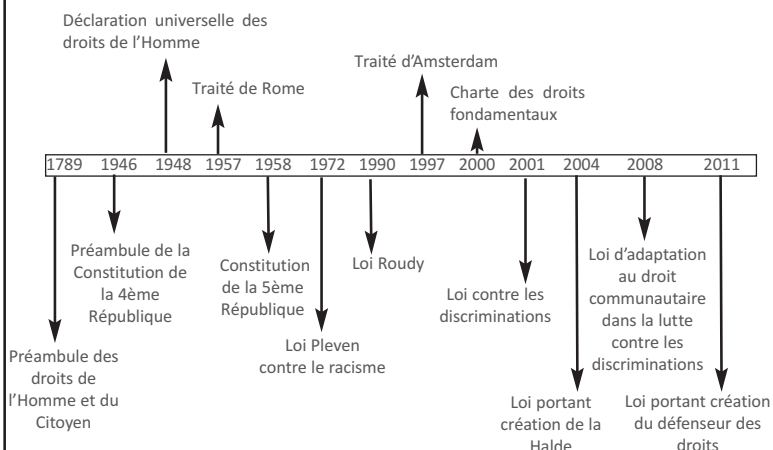
## Le défenseur des droits

En matière de discriminations, le Défenseur des Droits a succédé à la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité).

Près de la moitié des réclamations pour discriminations reçues par le Défenseur des droits concerne l'emploi. Un tiers d'entre elles proviennent d'agents de la fonction publique.

Membre de droit de la formation spécialisée « Egalité, mobilité et parcours professionnels » du Conseil Commun de la Fonction Publique, le Défenseur des droits souhaite accompagner les employeurs publics dans l'élaboration et la mise en oeuvre d'une politique d'égalité exemplaire.

## La lutte contre la discrimination : étapes d'une construction juridique



## L'accès à la Fonction publique : concours et stage

### Le jury ne doit pas méconnaître le principe d'impartialité

arrêt du Conseil d'Etat, 18 juillet 2008, n° 291997 : deux candidats au même poste dans le même service alors que les relations de l'un d'eux avec le chef du service, membre du jury, se sont dégradées. Un exemple plus récent : CE, 8 juin 2015, n° 370539.

Cependant, la présence d'un supérieur hiérarchique dans le jury n'est pas "par elle-même" contraire au principe d'impartialité (CE, 28 mars 1984, n° 40172).

### Un refus de titularisation peut cacher une discrimination.

Le refus ne doit pas reposer sur une erreur manifeste d'appréciation.

Des fonctions correspondant au grade de recrutement doivent être confiées au stagiaire.



## La grossesse et la maternité

**Licenciement** : l'arrêt n° 80232 du Conseil d'État du 8 juin 1973 a indiqué l'interdiction de licencier une femme enceinte pour des faits en lien avec sa maternité dans le secteur privé ou la fonction publique.

### Décision du Défenseur des droits du 26 janvier 2015 relative à la fin anticipée d'une convention de mise à disposition, prise en considération de l'état de santé et l'état de grossesse.

La réclamante se plaignait de la fin anticipée de sa mise à disposition par une commune, qu'elle estime en lien avec sa grossesse et son état de santé. La commune n'avait pas fourni les éléments objectifs justifiant que la décision contestée reposait sur des motifs étrangers à la discrimination. La commune refuse de faire droit à la demande indemnitaire de la réclamante, celle-ci saisit le tribunal administratif, devant lequel le Défenseur des droits reprend ses conclusions au titre d'observations.

## L'âge

Des conditions d'âge peuvent cependant être fixées, pour la carrière des fonctionnaires, « lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi ».

### Trop jeune....

Dans un arrêt n° 373746 du 26 janvier 2015, le Conseil d'Etat juge discriminatoire, au vu de la loi du 27 mai 2008 transposant la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000, une disposition du décret régissant les enseignants-chercheurs et réservant le second concours de l'agrégation en droit public aux candidats ayant au moins 40 ans.

d'aptitude au grade d'Attaché, pour motif de discrimination en raison de l'âge. Celle-ci recommande l'indemnisation du préjudice subi. Bien que classée première au barème, car disposant du plus grand nombre de points, la réclamante est classée en dernière position. Le recteur écrit qu'"une promotion de cette nature présente peu d'avantages pour l'administration comme pour la personne promue si cette dernière envisage à trop brève échéance de quitter ses fonctions". L'administration a ainsi supposé qu'à 61 ans, la réclamante avait atteint l'âge auquel elle aurait pu demander à liquider sa pension de retraite. La haute autorité conclut que la décision est discriminatoire. car fondée sur l'âge (décision du 6 janvier 2015).

A noter que l'argument s'appuyant sur le principe constitutionnel d'égalité et celui s'appuyant sur l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 (Titre I du statut) n'a pas été retenu.



### ...ou trop vieux

Une SAENES saisit la haute autorité d'un classement en dernière position sur la liste

Une décision du recteur de l'académie de Créteil en date du 29 mars 2011 se bornait, après avoir rappelé les textes en vigueur, à indiquer que « dès lors, et dans l'intérêt du service, j'ai le regret de vous informer que vous ne remplissez pas les conditions pour être maintenu en activité au-delà de 65 ans ».

Dans un arrêt du 17 octobre 2013, la Cour administrative d'appel de Versailles a jugé qu'une telle motivation, qui se limite à reproduire les dispositions législatives précitées, ne permettait pas à M. B...de connaître les raisons pour lesquelles sa demande de maintien en activité avait été refusée. L'annulation de l'arrêté de radiation des cadres a donc été prononcée.

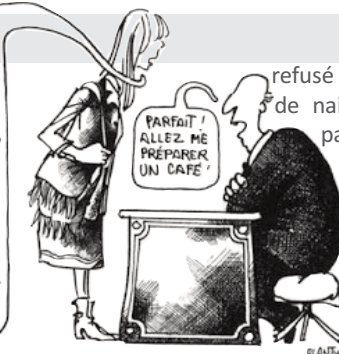
## Le sexe ou l'identité sexuelle

### Décision MLD-2014-049 du 7 janvier 2015 relative à des faits de harcèlement moral en lien avec l'orientation sexuelle d'une gardienne de la paix au sein d'un commissariat

Une réclamante, gardienne de la paix, a saisi le Défenseur des droits de faits de harcèlement en lien avec son orientation sexuelle de la part de son supérieur hiérarchique. Le harcèlement dont elle a été victime a conduit à la dégradation de sa situation professionnelle et de son état de santé.

L'enquête administrative interne a retenu que le commandant mis en cause avait manqué à ses obligations déontologiques, traduisant une erreur manifeste de management, en tenant des propos homophobes et en adoptant une attitude déplacée. Le Défenseur des droits considère que la réclamante a été l'objet d'agissements répétés en lien avec son orientation sexuelle de la part de son supérieur. Le commandant a adopté une attitude déplacée et a

J'AI UN B.T.S  
SECRETARIAT  
DE DIRECTION,  
UN DIPLOME DE  
STENOTYPISTE  
DE CONFERENCE,  
UNE LICENCE  
EN DROIT,  
UN DEUG  
D'ALLEMAND,  
UNE MAÎTRISE  
D'ANGLAIS,  
ET UN DOCTORAT  
DE JAPONAIS.



refusé de lui octroyer un congé de naissance et un congé de paternité pour la naissance des enfants portés par sa compagne.

La réclamante a, ainsi, été victime de harcèlement moral discriminatoire et de manquements à la

déontologie de la police nationale.

Le Défenseur des droits a décidé de recommander au ministre de l'Intérieur d'adresser une note de service rappelant les obligations de l'employeur public d'assurer aux agents un accès sans discrimination aux droits sociaux auxquels ils peuvent prétendre.

## La maladie

### Décision du 17 juin 2015 relative au refus d'accorder un report de congés annuels opposé à un fonctionnaire hospitalier.

Le Défenseur des droits a été saisi par un agent de service interne (A.S.I.) recruté au sein des services d'un centre hospitalier intercommunal d'une réclamation sur le refus opposé à sa demande de report de congés annuels.

Le Défenseur des droits estime que le réclamant a été traité de façon défavorable en raison de son état de santé et recommande de procéder à la réparation intégrale des préjudices subis. En outre, il recommande de veiller à l'application du dispositif prévoyant le report des congés annuels pour état de santé conformément à la jurisprudence européenne.

### Décision du 20 février 2015 relative au non-renouvellement des contrats de travail de deux agents contractuels en raison de leur état de santé.

Le Défenseur des droits a été saisi par deux agents dont les contrats de travail n'ont pas été renouvelés en raison de leurs

congés maladie au moment de ces renouvellements. Les contrats de travail de ces agents avaient pourtant dans le passé été renouvelés, pendant 9 et 5 ans, sans interruption.

Au cours de leur dernier contrat, d'une durée de trois mois, les deux agents ont été absents pendant deux mois et demi, pour des raisons médicales. Le non-renouvellement est fondé sur ces absences, et sur les craintes de voir les arrêts maladie se prolonger. Les nécessités du service invoquées par l'administration, à savoir l'obligation d'assurer la continuité du service, ne permettent pas de démontrer l'impossibilité de pallier plus longtemps les absences des réclamants. Le non-renouvellement des contrats de travail constitue d'une discrimination en raison de l'état de santé.

Le Défenseur des droits recommande la réparation intégrale des dommages subis du fait de ces décisions discriminatoires et de prendre toute mesure pour prévenir le renouvellement de tels faits.

## Le handicap

Une personne handicapée ne peut pas être écartée d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap est incompatible avec la fonction postulée. Des adaptations des conditions de déroulement des épreuves des concours sont possibles. Une personne handicapée peut être recrutée par un contrat spécifique ouvrant la voie à la titularisation (décret n°95-979 du 25 août 1995).

La discrimination est bien sûr rarement affirmée.

### L'accompagnement de l'insertion

La compensation du handicap prévue par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est désormais un principe qui permet de lutter efficacement contre la discrimination. Le refus d'aménagement raisonnable en faveur d'une personne handicapée constitue une discrimination.

Cette obligation d'emploi de travailleurs handicapés à proportion de 6 % de l'effectif total s'impose à l'État et à ses établissements publics.

Le non respect de cette obligation entraîne, depuis le 1er janvier 2006, le versement d'une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Par ailleurs, le fonctionnaire titulaire devenu inapte physiquement, temporairement ou définitivement, à exercer les fonctions de son grade, peut être reclassé dans un autre corps après avis du comité médical. **L'arrêt N°149564 du Conseil d'Etat du 5 mai 1995 a indiqué qu'un employeur public a l'obligation de proposer à un fonctionnaire, reconnu inapte physiquement, un reclassement sur un poste de travail qui soit en lien avec la consolidation de son état de santé.**



## Certaines mentions sur le compte rendu d'évaluation

Le juge administratif considère que la mention d'éléments relatifs à l'état de santé figurant sur certains documents administratifs était discriminatoire, et ce, malgré l'absence de dispositions législatives ou réglementaires explicites. C'est ainsi que le fait de reprocher à un agent ses absences pour raisons de santé dans son appréciation professionnelle constitue une discrimination au sens de l'article 6 de la loi n° 83-634 précitée, l'évaluation professionnelle d'un agent devant être fondée uniquement sur des éléments objectifs en lien avec la manière de servir de l'agent (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 2e chambre, du 1 décembre 1997, 95BX00498, inédit au recueil Lebon).

## Certaines mentions sur le bulletin de salaire

Une décision du Défenseur des droits du 29 juillet 2014 précise que la mention systématique du motif de l'absence pourrait être préjudiciable à l'intéressé qui serait tenu de communiquer ses bulletins de salaire à un tiers, tel qu'un établissement bancaire pour une demande de prêt. Dès lors, la réclamante a été victime d'une discrimination en lien avec son état de santé au sens de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Il s'agissait des mentions : "longue maladie" et "longue durée".

## Le harcèlement discriminatoire

Dans le harcèlement, il est au fond reproché à la personne d'être elle-même.

**Décision MLD-2015-124 du 1er juin 2015 relative au harcèlement moral discriminatoire subi par un fonctionnaire territorial atteint d'un diabète insulino-dépendant**

Le Défenseur des droits constate un suivi médical insuffisant et

l'absence d'aménagement du poste de travail.

L'enquête révèle également un changement de poste au retour d'un congé maladie, une affectation sur un poste sans lien avec ses compétences et expériences professionnelles, un retard dans la nomination au grade supérieur. Le réclamant est donc considéré comme victime de harcèlement moral discriminatoire.

## L'appartenance vraie ou supposée à une ethnie

**Arrêt de la CJCE du 10 juillet 2008**

Le fait pour un employeur de déclarer publiquement qu'il ne recrutera pas de salariés ayant une certaine origine ethnique ou raciale constitue une discrimination directe à l'embauche, de telles déclarations étant de nature à dissuader sérieusement certains

candidats de déposer leur candidature et, partant, à faire obstacle à leur accès au marché du travail.

Il incombe alors à cet employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de violation du principe de l'égalité de traitement.

## Les discriminations indirectes

La discrimination indirecte est définie comme *“une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.”* (loi 2008-496, article 1)

Par exemple, un critère de force physique lors d'un recrutement peut constituer une discrimination indirecte à l'encontre des femmes ou des personnes en situation de handicap, sauf à justifier ce critère par les nécessités objectives et incontournables du poste à pourvoir.

## L'appartenance syndicale

Une magistrate suspecte son administration d'avoir rejeté sa candidature à un poste en raison de son appartenance syndicale. Elle demande au juge administratif l'annulation de cette décision.

Le Conseil d'Etat fait droit à sa demande et rappelle à cette occasion les règles relatives à l'administration de la preuve en matière de discrimination :

*« s'il appartient au requérant qui s'estime lésé par une telle mesure de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire*

*présumer une atteinte à ce dernier principe, il incombe au défendeur de produire tous ceux permettant d'établir que la décision attaquée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination » ; « la conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si la décision contestée devant lui a été ou non prise pour des motifs entachés de discrimination, se détermine au vu de ces échanges contradictoires ; (...) en cas de doute, il lui appartient de compléter ces échanges en ordonnant toute mesure d'instruction utile »*

## Les opinions politiques ou religieuses

Le principe de liberté d'opinion est inscrit et garanti comme un droit dans le statut général (loi du 13 juillet 1983). L'agent public est libre de manifester ses opinions hors du service tant que leur expression ne porte pas atteinte au devoir de réserve.

Leur expression ne doit pas porter préjudice au principe de neutralité du service public.

La prise en compte de ces opinions manifestées exclusivement en dehors du service, et quelle que soit leur nature, constitue une discrimination (Décisions du Conseil d'Etat, 28 avril 1938, Weiss ; 8 décembre 1948, Pasteau ; 3 mai 1950, Jamet).

C'est donc l'expression d'opinions par les agents publics dans le cadre des fonctions qu'ils exercent qui est strictement prohibée.

### Un refus discriminatoire de renouvellement de CDD

Madame B a été recrutée en qualité d'agent non titulaire. Ses missions consistaient, notamment, à entretenir les salles communales, à assurer les états des lieux la semaine et le week-end et à en rendre compte. Le maire a refusé de renouveler son contrat à durée déterminée, malgré des notations favorables.

Madame B estime que le refus de renouvellement opposé par le maire constitue une discrimination fondée sur ses opinions politiques, qui étaient connues. Dans une délibération du 9 février 2009, la Halde conclut qu'il s'agit bien d'une discrimination prohibée par l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983.

En effet, d'après elle, le refus de renouvellement de contrat ne semblait pas justifié par la manière de servir au travail, d'autant que le contrat de Mme B avait fait l'objet de trois prorogations successives.

## Le rôle du CHSCT et des représentants du personnel

L'agent doit signaler à l'autorité administrative toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection.

Il est souhaitable que le CHSCT compétent soit informé de la situation en cause.

**N'hésitez pas à informer vos contacts du SNASUB-FSU !**