

SOMMAIRE

Article 1 Lutte contre les discriminations et promotion de

(Source : Site : défenseur des droits.fr)

Article 2 Femmes au travail : que faire contre les discriminations ?

(Publié le 08 mars 2018 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Article 3 L'égalité femmes-hommes et le rendez-vous salarial au menu du
Conseil commun

(source : La Gazette publié le 9 mars 2018)

Article 4 JurisprudenceS

- Des dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
 - Pas de droit pour un contractuel lauréat d'un concours dans la collectivité où il exerçait jusqu'alors
 - Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement vont-ils bénéficier du RIFSEEP ?
-

ARTICLE 1 **Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité**

(Source : Site : defenseur-des-droits.fr)

Lutter contre les discriminations

Le Défenseur des droits lutte contre les discriminations et favorise l'accès aux droits des victimes de tels faits.

Vous pouvez vous adresser au Défenseur des droits si vous estimez avoir été victime d'une discrimination. L'auteur présumé de cette discrimination peut être une personne physique (un individu) ou morale (une association, une société...), une personne privée (une entreprise) ou publique (un service de l'État, une collectivité territoriale, un service public hospitalier).

Qui peut saisir le Défenseur des droits ?

- toute personne physique (un individu) ou morale (une société...) qui s'estime discriminée
- ses représentants légaux (parents, représentant d'enfants ou de majeurs protégés)
- une association déclarée depuis au moins 5 ans dont les statuts combattent la discrimination conjointement avec la victime ou avec son accord
- un parlementaire français et un élu français du Parlement européen
- une institution étrangère qui a les mêmes fonctions que le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits peut également se saisir d'office lorsqu'il estime que son intervention est nécessaire.

En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives :

1. être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...)
2. relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

A ce jour, la loi reconnaît plus de 25 critères de discrimination. Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions... est interdit par la loi et les conventions internationales auxquelles adhère la France.

- Une discrimination peut être directe si la décision contestée est fondée sur un de ces critères définis par la loi.
- Une discrimination peut aussi être indirecte si une règle apparemment neutre a pour effet un traitement défavorable sur des personnes à raison d'un de ces mêmes critères.

Exemple : Une règle défavorisant les salariés à temps partiel peut constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe, puisque statistiquement une nette majorité des salariés à temps partiel sont des femmes.

Par ailleurs, une discrimination peut prendre la forme d'un harcèlement fondé sur un des critères définis par la loi. *Exemple : Des collègues ou supérieurs traitent mal ou dénigrent constamment un salarié en raison de son origine, son handicap, son orientation sexuelle...*

Est également considérée comme une discrimination -fondée sur le critère du sexe- le harcèlement sexuel, « *constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité et tout comportement, même non répété, qui constitue une pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir une acte de nature sexuelle.* »

L'incitation à la discrimination et l'instruction donnée de discriminer sur le fondement d'un critère défini par la loi (par ex : ordre donné à un cabinet de recrutement d'écartier les candidatures en raison de l'âge, de l'origine, de l'adresse...) constituent également des discriminations.

Enfin, la loi protège contre toutes les mesures de représailles ou de rétorsion les personnes qui se sont plaintes de discriminations interdites par la loi ou celles qui en ont été témoins.

Quels sont les critères définis par la loi interdisant la discrimination ?

La liste de ces critères a plusieurs sources. D'une part, les conventions internationales et textes européens définissent un socle de critères fondés sur les caractéristiques de la personne. D'autre part, le législateur français a ajouté des critères spécifiques, certains se référant à des motifs classiques (nation, patronyme, apparence physique) alors que d'autres traitent de situations spécifiques (lieu de résidence, perte d'autonomie, etc...).

Liste des critères / Exemples de situation

Critères issus de textes internationaux ou européens

CRITERES	EXEMPLE
Age	On m'a refusé un crédit à la consommation en raison de mon âge.
Sexe	En tant que femme, je gagne moins que mon collègue masculin qui exerce un travail comparable.
Origine	Je n'ai pas été embauché à cause de mes origines maghrébines.
Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race	On a refusé de me louer une place de camping parce que je suis étranger.
Grossesse	Je n'ai pas retrouvé mon poste à mon retour de congé maternité.
Etat de santé	On m'a refusé le renouvellement de mon contrat parce que j'étais en arrêt maladie.
Handicap	On me refuse la participation à une sortie d'école en raison de mon handicap.
Caractéristiques génétiques	On a voulu me soumettre à des tests génétiques dans le cadre de l'examen Médical préalable à mon embauche.

Orientation sexuelle	On a refusé de me louer une salle pour mon mariage car je suis homosexuelle.
Identité de genre	Je suis une femme transgenre et mon employeur refuse de modifier mes fiches de paye.
Opinions politiques	La mairie a refusé de me louer une salle en raison de mes opinions politiques.
Activités syndicales	Ma carrière n'a pas connu d'évolution depuis que je me suis présenté comme délégué syndical
Opinions philosophiques	Ma caisse de retraite refuse de prendre en compte les trimestres accomplis mon service national car j'étais objecteur de conscience
Croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée	On m'a refusé l'accès à une salle de sport à cause de mon voile.

Critères relevant de la seule législation française

CRITÈRES	EXEMPLES
Situation de famille	on m'a refusé une location d'appartement parce que je suis une mère isolée.
Apparence physique	On m'a refusé un emploi parce que je suis obèse
Patronyme	On m'a refusé un entretien d'embauche en raison de mon nom à consonance étrangère.
Mœurs	On m'a refusé un emploi parce que je suis fumeur.
Lieu de résidence	On m'a refusé un chèque parce que j'habite dans un département voisin.
Perte d'autonomie	Mon père, hébergé en EHPAD, se plaint de ne pas avoir accès à ses lunettes
Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique.	On m'a refusé l'ouverture d'un compte bancaire parce que je suis domicilié dans une association.
Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français	Ce critère peut faire l'objet de plusieurs interprétations très distinctes. Les tribunaux indiqueront celle qu'il convient de retenir.

ARTICLE 2 Femmes au travail : que faire contre les discriminations ?

Publié le 08 mars 2018 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)



Vous avez peut-être subi ou observé au travail une forme de discrimination à l'égard d'une femme en raison de son sexe, notamment en matière d'embauche, de salaire ou d'évolution professionnelle ? Mais savez-vous ce qu'on entend exactement par discrimination au travail ? Quels sont les recours ? Et quelles sanctions s'appliquent pour les auteurs de ce type de pratiques ? Service-public.fr vous répond.

La discrimination au travail correspond à une situation où l'employeur traite de façon différente ses salariés en fonction de certains facteurs (sexe, origine, nom de famille, lieu de résidence, orientation sexuelle, apparence physique, âge, handicap, religion, convictions politiques ou activités syndicales...), cette situation pouvant résulter d'une décision de l'employeur portant par exemple sur l'embauche, le salaire, la promotion, la formation, le renouvellement d'un contrat ou encore le licenciement.

Face à cette situation, les salariés peuvent :

- porter plainte ;
- saisir les prud'hommes
- saisir l'inspection du travail
- saisir le Défenseur des droits.

À noter :

Une salariée enceinte n'est pas obligée de révéler sa grossesse à son employeur, la loi prévoyant uniquement l'obligation d'informer l'employeur avant de partir en congé maternité.

Rappel :

Toute discrimination est passible de 3 ans de prison et de 45 000 € d'amende.

Et dans le secteur public ?

Un agent public ne doit faire l'objet d'aucune discrimination, notamment de la part de sa hiérarchie, en raison de son sexe, son origine, son état de santé ou ses opinions. Cette interdiction s'applique aussi bien au recrutement qu'au déroulement de carrière et concerne les fonctionnaires comme les contractuels.

En cas de discrimination, les agents publics peuvent :

- porter plainte au pénal ;
- saisir le tribunal administratif ;
- saisir le Défenseur des droits.

À savoir :

Tout agent ayant procédé ou ordonné de procéder à des actes discriminatoires est également passible d'une sanction disciplinaire.

Article 3 L'égalité femmes-hommes et le rendez-vous salarial au menu du Conseil commun

Publié le 09/03/2018 • Par la Gazette • dans : Toute l'actu RH



Le prochain rendez-vous salarial se tiendra entre le 10 et le 20 juin prochains. C'est ce qui a été annoncé au Conseil commun de la fonction publique du vendredi 9 mars, consacré à l'examen du projet de rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique.

CHIFFRES-CLES

En 2015 :

⇒ 62 % des agents sont des femmes (46 % dans le secteur privé) : 55 % dans la fonction publique de l'État (FPE), 61 % dans la territoriale et 78 % dans l'hospitalière.

⇒ La FPT compte 62 % de femmes en catégorie A (dont 52 % sont à des postes de direction), 63 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et 61 % en catégorie C.

⇒ Le salaire net mensuel (exprimé en équivalent temps plein annualisé) est,

- dans la FPE, de 2 338 euros pour les femmes et 2 733 euros pour les hommes ;
- dans la FPT de 1 813 euros pour les femmes et 1 998 euros pour les hommes ;
- dans la FPH de 2 114 euros pour les femmes et de 2 673 euros pour les hommes.

(Source : projet de rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique.)

Au lendemain de la présentation par le gouvernement – à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes – d'une série de mesures pour diminuer les inégalités femmes-hommes, le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) s'est réuni, vendredi 9 mars, pour examiner le projet de rapport annuel sur l'égalité des deux genres dans l'hospitalière, la territoriale et dans la fonction publique d'État.

Les syndicats se sont vus présenter un projet de rapport (amendé à la marge par rapport à la version du début d'année), démontrant des avancées jugées bien lentes. La cause du frein à l'égalité professionnelle et à la non-mixité de certains métiers est souvent attribuée aux stéréotypes.

Les femmes sont sur-représentées dans les filières les moins bien rémunérées (dans la fonction publique territoriale, il s'agit de la filière sociale et médico-sociale) et elles sont peu nombreuses dans les emplois de direction et d'encadrement (47,3 % dans la FPH, 32 % dans la FPE et seulement 29 % dans la FPT en 2015).

Si les organisations syndicales (OS) avaient été averties en janvier dernier, le secrétaire d'État en charge de la fonction publique, Olivier Dussopt, a saisi l'opportunité de ce rendez-vous pour annoncer, de manière officielle, l'ouverture d'une négociation pour le renouvellement du protocole d'accord sur l'égalité femmes-hommes de 2013.

Quatre thèmes devront être traités :

- « la création de conditions pour l'égal accès aux responsabilités »,
- « le renforcement de l'égalité salariale »,
- « les moyens de mieux accompagner les situations liées à la parentalité »
- « le renforcement de la présence des femmes dans la gouvernance des instances de la fonction publique ».

Christian Grolier (FO) a cependant remarqué que « les powerpoints présentés faisaient eux état d'une 'concertation'. Nous sommes attachés à la différence entre les deux notions et espérons qu'il y aura bien une réelle négociation ». De l'avis de Bruno Collignon (FA-FP), « il faudra tout d'abord s'interroger sur le protocole de 2013 en lui même : pourquoi n'a-t-il pas fonctionné comme on l'espérait ? Et s'il n'y a pas de marges de manœuvre financières, à quoi bon ? » Même observation de la part de Baptiste Talbot (CGT) : « Les écarts de salaires se sont davantage réduits dans la FPT, comment le justifie-t-on? Il nous faut questionner nos dispositifs. »

Mylène Jacquot (CFDT), pour sa part, tient à ce que l'on « tende rapidement vers une égalité réelle, c'est à dire à 50/50 sur absolument tous les sujets, et que l'on ne parle plus de discrimination positive pour la gente féminine ».

ARTICLE 4 **Jurisprudences**

Des dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Publié le 05/03/2018 • Par [Gabriel Zignani](#) • dans : [Textes officiels RH](#), [TO parus au JO](#)

Un décret du 1er mars élargit les missions des agents de maîtrise territoriaux à la coordination des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles qui accèdent à ce cadre d'emplois par concours ou promotion interne. Il crée un concours interne spécial pour leur accès au cadre d'emplois d'animateur.

Les nouvelles dispositions indiquent notamment que les ATSEM appartiennent à la communauté éducative. Ils peuvent participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignants et sous la responsabilité de ces derniers. Ils peuvent également assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants à besoins éducatifs particuliers. En outre, ils peuvent être chargés de la surveillance des enfants des classes maternelles ou enfantines dans les lieux de restauration scolaire. Ils peuvent également être chargés, en journée, de l'animation dans le temps périscolaire ou lors des accueils de loisirs en dehors du domicile parental de ces enfants.

REFERENCES Décret n° 2018-152 du 1er mars 2018, JO du 3 mars

Pas de droit pour un contractuel lauréat d'un concours dans la collectivité où il exerçait jusqu'alors

Publié le 06/03/2018 • Par [Sophie Soykurt](#) • dans : [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#)

Un contractuel, lauréat d'un concours, n'a aucun droit acquis à être recruté sur un emploi vacant de la collectivité où il exerçait jusqu'alors ses fonctions.

En l'espèce, le litige porte sur le rejet de sa candidature à un emploi d'auxiliaire de puériculture au sein de la crèche où elle travaillait jusqu'alors depuis plusieurs années en tant que contractuel. D'une part, l'autorité territoriale a pu contraindre la requérante à passer un entretien de sélection alors même qu'elle a travaillée de nombreuses années dans la crèche et qu'elle était seule candidate à ce poste. L'intéressée n'avait aucun droit acquis à être recrutée comme stagiaire sur cet emploi. Enfin, la fiche de recrutement mentionnait comme missions principales de l'agent candidat, l'élaboration et l'animation de projets d'activités d'éveil de jeunes enfants et la nécessité d'un travail d'équipe, missions qui ne recouvraient pas celles exercées précédemment par l'intéressée.

Le rejet de sa candidature par le jury de recrutement lors de son entretien est motivé par le fait que la requérante éprouve des difficultés à proposer des activités et des séances d'éveil adaptées à l'âge des enfants et à se positionner en tant qu'auxiliaire de puériculture au sein d'une équipe composée d'auxiliaires et d'adjoints d'animation d'un grade moins élevé. Aussi, l'autorité territoriale n'a commis aucune erreur manifeste dans l'appréciation de son aptitude professionnelle.

REFERENCES CAA Marseille, 30 janvier 2018, req. n° 16MA04603

Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement vont-ils bénéficier du RIFSEEP ?

Publié le 08/03/2018 • Par Sophie Soykurt • dans : [Réponses ministérielles](#), [Réponses ministérielles RH](#)

En accord avec le ministre chargé de la fonction publique, il n'a pas été prévu d'inclure le corps des ATEE dans le périmètre d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la mesure où il s'agit d'un corps placé en extinction à faible effectif (notamment 5 000 agents en détachement de longue durée dans la FPT). L'arrêté du 27 décembre 2016 prévoit précisément que les ATEE ne bénéficient pas du RIFSEEP mais fixe une clause de revoyure au plus tard le 31 décembre 2019. Or, la question de l'adhésion des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement est en effet interdépendante de celle de l'adhésion des ATEE, corps « homologue » au cadre d'emploi des ATTEE. En application du principe législatif de parité (art 88 de la loi n°84-53), l'accès au RIFSEEP du cadre d'emploi des ATTEE serait subordonné à l'accès du corps homologué des ATEE à ce nouveau régime indemnitaire. Cette question indemnitaire concernant la fonction publique territoriale relève des ministres chargés de la fonction publique et des collectivités locales.

REFERENCES Question écrite de Jean-Luc Warsmann, n° 1818, JO de l'Assemblée nationale du 30 janvier 2018