



SANTÉ SOCIAUX
ILLE ET VILAINE

NOTATION 2016

Le gel de note lié à une absence pour congé maladie est caractéristique d'une discrimination à raison de l'état de santé. En effet, 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 cours. Cela implique que dans tous les autres cas, l'agent doit être noté.

Pour un agent absent une partie de l'année en lien avec un congé pour raisons de santé, les textes ne prévoient pas de durée d'absence qui l'empêcherait d'être noté.



Mais, si la notation est subordonnée à la présence effective du fonctionnaire au cours de la période en cause pendant une durée suffisante, ceci n'autorise pas l'employeur à fixer une durée minimale de présence au sein du service conditionnant la notation, cela ayant été jugé illégal par le juge administratif (arrêt du conseil d'Etat n°326294 du 12 mars 2012 et n° 347327 du 1er août 2013)

«Il est évident que la fixation d'une règle générale subordonnant la notation d'un fonctionnaire à une période minimale de présence caractérise une discrimination à raison de l'état de santé » (Décision du Défenseur des droits MLD-2016-117).

NOTATION ET
ABSENCE POUR
CONGE MALADIE

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 au chef de service de porter une appréciation sincère sur la valeur professionnelle de l'agent. Chaque situation doit être traitée au cas par cas par l'employeur.

Un maintien de note qui ne pourrait être justifié par des éléments objectifs sur la manière de servir est susceptible de recours devant la Commission Administrative Paritaire compétente et pourrait être annulé par le Tribunal Administratif.

* -Arrêté du 6 mai 1959
-Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 : articles 65 et suivants.

CFDT, LE RÉSEAU
VRAIMENT SOCIAL