

# En bref – Circulaires

## Notation et évaluation en cas d'absence pour maladie : rappel

Le défenseur des droits examine la réclamation formulée par un fonctionnaire qui s'est vu priver de toute perspective d'avancement de grade du fait de l'absence d'évaluation pendant plusieurs années en raison de ses arrêts de maladie. A cette occasion, il fait le point sur les questions suivantes :

### Durée de présence effective requise pour la notation

Si la notation annuelle est subordonnée à la présence effective, l'administration ne peut pas systématiquement s'abstenir de noter un fonctionnaire au motif qu'il n'a été présent à son poste qu'une partie de l'année. Une présence de 2 mois et demi (du 1<sup>er</sup> septembre au 15 novembre) a été jugée suffisante ([CE n° 284954](#), 3 septembre 2007).

En tout état de cause, la durée de présence effective doit être appréciée au cas par cas suivant les circonstances de l'espèce : une règle générale fixant une durée minimale de présence au sein du service conditionnant l'appréciation de la valeur professionnelle serait illégale ([CE n°326294](#), 12 mars 2012).

### Illégalité du critère de l'état de santé pour l'évaluation ou l'absence d'évaluation

L'état de santé constitue un critère étranger à l'évaluation de la valeur professionnelle d'un fonctionnaire et l'absence liée à des congés de maladie ne peut être valablement prise en compte pour établir la notation d'un agent ([CAA Bordeaux n° 95BX00498](#), 1<sup>er</sup> décembre 1997).

Par ailleurs, lorsque l'absence pour maladie, quelle que soit sa durée, constitue le motif de l'absence de notation, l'agent est victime d'une discrimination fondée sur son état de santé. Ainsi, la mention « impossible d'évaluer M. A. Trop d'absences » sur la fiche d'évaluation est illégale puisque le fait de reprocher à un agent ses absences dûment justifiées à raison de son état de santé constitue un élément permettant de retenir la discrimination (CA Reims n° 10 01827, 15 juin 2011).

### Conséquences du non-respect du calendrier de notation en cas de maladie

Une collectivité ne saurait invoquer l'existence d'un calendrier strict en matière de notation de ses agents, pour justifier le refus de procéder à l'évaluation professionnelle d'un agent à son retour de congé maladie.


En effet, un retard dans l'attribution des notations (en l'espèce deux années), « est par lui-même sans influence sur la régularité de la procédure de notation », et « la circonstance (...) que ces notes n'auraient été communiquées à l'intéressé qu'après que les commissions administratives paritaires en aient pris connaissance (...) est sans incidence sur la légalité desdites notes » ([CE n° 74871](#), 23 juin 1989, [CE n° 55053](#) et [73510](#), 2 juin 1993).

### Droit à avancement des agents en congé de maladie

Aux termes de l'article 30 du [décret n°87-602](#) du 30 juillet 1987, « le temps passé en congé [de maladie] est valable pour l'avancement à l'ancienneté et entre en ligne de compte dans le minimum de temps valable pour pouvoir prétendre au grade supérieur ». Le fait de subordonner l'avancement de grade au présentisme de l'agent est donc discriminatoire.

Dans le cas d'espèce, l'employeur avait indiqué par courrier qu'« il est certain que les agents qui ont été longuement absents durant une année ne sont pas nécessairement prioritaires pour bénéficier d'un avancement ».

En définitive, le défenseur des droits constate que l'absence de notation pendant plusieurs années a entraîné une perte de chance d'obtenir un avancement pour le réclamant, de surcroît, dans un contexte où l'avancement était subordonné au présentisme des agents.

 *Décision du défenseur des droits* [n° MLD-2014-13](#)



#### Notre éclairage

En revanche, il a été jugé qu'une commune pouvait légitimement tenir compte de la circonstance qu'un fonctionnaire ait fait l'objet de nombreux arrêts de travail pour le placer à un poste où ses absences pouvaient être aisément neutralisées et son remplacement assuré, sans que cette mesure, prise dans l'intérêt du service, ait exprimé une volonté délibérée de placer l'intéressé à l'écart du service ou de le placer en situation d'échec ([CAA Versailles n° 12VE02368](#) du 23 janvier 2014).