

Table des matières

	PAGE
PRÉFACE	VII
AVANT-PROPOS	XIII
PRINCIPALES ABRÉVIATIONS	XVII
SOMMAIRE	XXI
INTRODUCTION	1
§ 1. La problématique du principe d'égalité : le traitement juridique de la différence	6
A. Égalité et ignorance des différences : l'égalité par la généralité de la loi	9
1. L'égalité abstraite contenue dans la règle de droit : l'égalité réalisée par la généralité de la loi	9
2. L'égalité formelle devant la règle de droit : l'égalité réalisée par la subordination de la décision particulière à la règle générale	10
B. Égalité et prise en compte des différences : l'égalité équitable par la différenciation	11
1. L'interprétation restrictive de l'égalité concrète contenue dans la règle de droit : la possibilité de traiter différemment les situations différentes	12
2. L'interprétation extensive de l'égalité concrète contenue dans la règle de droit : l'obligation de traiter différemment les situations différentes	13
C. Égalité et protection des différences : la lutte contre les discriminations	15
1. L'égalité de traitement déterminée : les discriminations expressément prohibées	15
2. L'égalité des chances renouvelée : les discriminations potentiellement acceptées	16
§ 2. Le traitement juridique des différences, problématique du droit de la fonction publique	18

A. La question du traitement différencié du service de l'intérêt général : choix du système de fonction publique et conception de l'égalité	19
1. Différenciation ou indifférenciation entre fonction publique et fonction politique : discrimination politique ou réalisation de l'égalité politique à travers l'exemple des États-Unis	20
2. Différenciation ou indifférenciation des secteurs public et privé : la question de l'influence du système de fonction publique sur la signification et la portée du principe d'égalité	22
B. La question du traitement différencié des serviteurs de l'intérêt général : les enjeux de l'égalité dans la fonction publique	27
1. Égalité réelle et problématique du traitement catégoriel : les enjeux d'une fonction publique statutairement et professionnellement diversifiée	28
2. Égalité réelle et problématique du traitement individuel : les enjeux d'une fonction publique compétente et performante	30
3. Égalité réelle et lutte contre les discriminations : les enjeux d'une fonction publique exemplaire et représentative	32
§ 3. Le traitement des problématiques de l'égalité dans le droit de la fonction publique : choix de l'approche et du plan	34
A. L'approche exclue : l'analyse de l'égalité par domaines d'application dans la fonction publique	34
B. L'approche retenue et le plan : l'analyse de l'égalité comme règle de traitement des différences dans la fonction publique	35

PARTIE I

L'ÉGALITÉ ET LES DIFFÉRENCIATIONS PRESCRITES – LES EXIGENCES DE LA SÉLECTION INDIVIDUELLE AU MÉRITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

CHAPITRE I

L'ÉGALE ADMISSIBILITÉ AUX EMPLOIS PUBLICS GARANTIE
PAR L'AFFAIBLISSEMENT DU POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE
DE L'ADMINISTRATION

43

SECTION I. LA LIAISON DU POUVOIR ADMINISTRATIF D'AGRÈMENT DES CANDIDATS AU CONCOURS – L'ÉGALITÉ GARANTIE PAR L'APPROFONDISSEMENT DU CONTRÔLE JURIDICTIONNEL DES MOTIFS DES ACTES	45
§ 1. Du pouvoir lié par la loi...	46
A. Conditions légales objectives et absence d'espace possible de discrimination : nationalité et statut civique	46
B. Conditions légales objectivées et réduction des espaces possibles de discrimination	50
1. Le cas de l'aptitude physique	50
2. Le cas du passé pénal	53
§ 2. ... au pouvoir lié par le juge	56
A. Les « garanties requises pour l'exercice des fonctions », exigence tirée du principe d'égle admissibilité aux emplois publics	57
1. La moralité, critère d'accès à la fonction publique imposé par le principe d'égle admissibilité ?	58
2. L'obligation de réserve, critère d'accès à la fonction publique permis par le principe d'égle admissibilité ?	66
a. <i>Vers l'illégalité du motif du manquement à « l'obligation de réserve » des candidats ?</i>	69
b. <i>La réserve des candidats comme manifestation de la capacité à exercer un emploi, exigence inscrite dans le principe d'égle admissibilité aux emplois publics</i>	70
B. Le contrôle juridictionnel approfondi des motifs, garantie du respect de l'égle admissibilité aux emplois publics	72
1. Le principe du contrôle approfondi des motifs	72
2. Appréciation critique de la jurisprudence	74
SECTION II. LES CAS DE NOMINATION SANS CONCOURS – LES FONCTIONS ÉGALITAIRES DU DOUBLE CONTRÔLE DES MOTIFS ET DU BUT DES ACTES	79
§ 1. L'accès à la fonction publique contractuelle : une soumission ambivalente aux exigences de l'article 6 de la Déclaration	80
§ 2. Les nominations discrétionnaires aux emplois supérieurs des collectivités publiques : une soumission minimaliste aux exigences de l'article 6 de la Déclaration	82
A. Les emplois supérieurs à la décision du gouvernement	84
1. Considérations politiques et liberté de révocation	85
2. Exigence d'aptitude et liberté de nomination	87

B. Les emplois fonctionnels à la discrétion des collectivités territoriales	90
§ 3. Le respect de l'article 6 de la Déclaration en matière d'accès sans concours à un corps de la fonction publique	95
A. La double exigence d'égalité dans les nominations au tour extérieur	96
1. Le contrôle minimum des motifs : égale admissibilité et exigence minimum de capacité à exercer un emploi	96
a. <i>L'égale admissibilité aux emplois publics implique un contrôle de la qualification juridique des qualités du candidat</i>	96
b. <i>La spécificité du tour extérieur explique le contrôle restreint porté sur les nominations</i>	98
2. Le contrôle effectif du but : égale admissibilité et exigence d'un choix réellement fondé sur la capacité à exercer un emploi	102
B. L'exigence de distinction fondée sur la capacité à exercer un emploi dans les autres hypothèses de recrutement sans concours	105
1. La capacité à exercer un emploi, exigence médiatisée par la loi	106
a. <i>Intégration directe et sélection professionnelle des agents non titulaires : de l'ordonnance du 21 mai 1945 à la loi du 12 mars 2012</i>	107
b. <i>Intégration directe et mobilité professionnelle des agents titulaires : vers une formulation minimaliste des exigences de capacité à exercer l'emploi (loi n° 2009-972 du 3 août 2009)</i>	110
α. Les dispositifs antérieurs relatifs à certaines catégories de fonctionnaires	110
β. La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 applicable à l'ensemble des fonctionnaires	112
c. <i>La législation relative à l'obligation d'emploi</i>	115
d. <i>La nouvelle législation relative aux emplois réservés (loi n° 2008-492 du 26 mai 2008)</i>	117
e. <i>Le dispositif du PACTE (ord. n° 2005-901 du 2 août 2005)</i>	119
2. La capacité à exercer un emploi, exigence constitutionnelle dans le silence de la loi	121
a. <i>Les premières formulations</i>	121
b. <i>Les récentes confirmations</i>	123

§ 4. Le respect de l'article 6 de la Déclaration en matière d'accès sans concours à un grade supérieur au sein du corps	125
A. L'égale admissibilité aux emplois publics selon la seule capacité, exigence législative de la sélection pour l'avancement de grade	127
B. Les garanties juridictionnelles de l'égale admissibilité au grade supérieur selon la seule capacité	131
1. Le mérite et la valeur professionnelle, critères prescriptifs de l'évaluation	132
a. <i>Notation versus entretien professionnel : du décret du 14 février 1959 au décret du 28 juillet 2010</i>	132
b. <i>Le détournement de pouvoir</i>	136
c. <i>L'erreur de droit</i>	137
d. <i>L'erreur manifeste d'appréciation</i>	139
2. Le mérite et la valeur professionnelle, critères prescriptifs pour l'établissement du tableau	141
3. Exigence de promotion interne selon les mérites et responsabilité de l'administration	144
CHAPITRE II	149
L'ÉGALE ADMISSIBILITÉ AUX EMPLOIS PUBLICS RECHERCHÉE PAR LE DESSAISSEMENT DU POUVOIR DE SÉLECTION DE L'ADMINISTRATION	149
SECTION I. L'ÉGALITÉ DU CONCOURS	152
§ 1. Objectivité des critères de sélection et question du caractère abstrait de l'égalité d'accès aux emplois publics	153
A. La valorisation des aptitudes générales favorise une forme abstraite d'égalité	154
B. La valorisation de l'aptitude professionnelle favorise une forme concrète d'égalité	160
1. La valorisation de critères tirés de l'aptitude professionnelle concrète en France	160
2. L'exemple allemand : le caractère décisif du critère de l'aptitude professionnelle concrète dans un système de carrière	164
§ 2. Objectivité des critères de sélection et question de l'égalité des chances d'accès aux emplois publics	168
A. L'exemple allemand : une conception substantielle de l'égalité des chances	168

B. Le cas français : une conception formelle de l'égalité des chances	170
1. Concours et modèle républicain d'égalité des chances : le rejet de la « bureaucratie représentative »	171
2. Concours et modèle libéral d'égalité des chances : le maintien inéluctable de la méritocratie	174
§ 3. L'enrichissement du contenu de l'article 6 de la Déclaration : la valorisation de la capacité professionnelle concrète comme critère d'admissibilité aux emplois publics	178
A. L'enrichissement du contenu de l'article 6 de la Déclaration et l'évolution des concours	180
1. L'affirmation initiale du contenu enrichi de l'article 6 de la Déclaration	180
2. La valorisation par le législateur du lien entre expérience professionnelle et aptitude à exercer un emploi public	182
<i>a. L'expérience professionnelle comme critère d'accès au concours : la loi du 3 janvier 2001 ou la généralisation des troisièmes concours</i>	183
<i>b. L'expérience professionnelle comme critère de sélection dans les concours : la loi du 2 février 2007 ou la professionnalisation des concours</i>	186
B. L'enrichissement du contenu de l'article 6 de la Déclaration et les concours exceptionnels	188
1. La multiplication des interventions législatives favorisant la prise en compte de l'expérience professionnelle : l'exemple de la magistrature	189
2. La jurisprudence constitutionnelle : l'article 6 de la Déclaration suppose une mise en relation du critère de capacité professionnelle concrète avec la fonction postulée	192
<i>a. La portée du caractère concret des critères requis par l'article 6 de la Déclaration</i>	193
<i>b. Le caractère concret des critères requis par l'article 6 de la Déclaration n'implique nullement la remise en cause du procédé du concours</i>	195
SECTION II. L'ÉGALITÉ DEVANT LE CONCOURS	198
§ 1. Les manifestations de l'exigence d'égalité en amont des opérations de sélection	201
A. Les solutions classiques : ouverture du concours et modalités d'inscription	201

B. L'application aux concours de la jurisprudence « KPMG-Lacroix »	204
§ 2. L'exigence d'égalité manifestée par le principe de la souveraineté du jury	206
A. L'indépendance vis-à-vis de l'administration : le jury est seul à même d'apprécier la capacité des candidats	206
1. Les concours externes	207
a. <i>Cas général et cas du recrutement des universitaires</i>	207
b. <i>Cas particulier de la fonction publique territoriale</i>	211
2. Les concours internes et les examens professionnels	211
B. L'indépendance relative vis-à-vis du juge : le jury ne doit apprécier que la capacité des candidats	214
1. Le juge ne contrôle pas l'appréciation portée par le jury sur la valeur des candidats	214
2. Le juge vérifie que le jury ne s'est fondé que sur la valeur des candidats	216
§ 3. L'exigence d'égalité manifestée par le principe d'impartialité du jury	223
A. La sanction d'une partialité présumée : les problèmes de l'anonymat et du statut des membres composant le jury	225
1. La partialité du jury neutralisée par la règle de l'anonymat	226
2. La partialité neutralisée par l'exclusion du jury des membres de statut « suspect »	229
a. <i>Les cas de présomption quasi-irréfragable de partialité du jury : les relations de parenté et d'alliance et l'hypothèse du jury subordonné</i>	230
b. <i>Les cas plus contrastés de présomption de partialité du jury : l'appréciation in concreto de l'incidence probable du statut des membres désignés</i>	233
α. Le cas des personnes ayant participé à la préparation des candidats	234
β. Le cas des collègues et supérieurs hiérarchiques	235
γ. Le cas des personnes ayant directement participé aux travaux du candidat : l'hypothèse spécifique des concours sur travaux dans le domaine universitaire et de la recherche	237
3. Un risque de partialité indémontrable : la solution très discutable du recours légal à l'examineur unique	244
B. La sanction de la partialité démontrée : le problème de l'attitude des membres composant le jury	245
1. La sanction de la partialité déduite d'une attitude préalable à l'épreuve	247

2. La sanction de la partialité déduite d'une attitude au cours de l'épreuve	250
§ 4. L'égalité des candidats devant le déroulement d'une même épreuve	251
A. L'égalité devant les conditions d'expression des capacités : une sélection objective des meilleurs implique une situation de départ objectivement similaire	253
1. Situation d'inégalité et rupture d'égalité : remarques préliminaires sur les conditions d'annulation des opérations de concours	253
2. L'égalité devant les modalités de l'épreuve : l'obligation de créer des conditions similaires d'expression des capacités et la question de l'interdiction d'instaurer des conditions identiques discriminantes	255
<i>a. L'obligation générale de créer des conditions matérielles identiques</i>	255
<i>b. Les interdictions particulières de maintenir des conditions identiques discriminantes</i>	259
α. L'obligation d'aménager les conditions du déroulement de l'épreuve : le cas des candidats handicapés	259
β. Rupture d'égalité et conditions identiques discriminantes : cas particuliers	262
3. L'égalité devant le contenu de l'épreuve : l'exclusion des sujets favorables	264
B. L'égalité devant l'appréciation des capacités exprimées : une sélection objective des meilleurs implique un mode d'appréciation similaire des différences de capacité	267
1. L'égalité des candidats, exigence plus large que l'impartialité du jury : l'exemple de la composition effective du jury	268
2. Égalité devant la notation et concours : l'obligation de différencier les candidats en fonction de leurs mérites	269
3. Égalité et modalités de la notation : la différenciation des capacités doit reposer sur des modes d'appréciation comparables	271
<i>a. Égalité et division du jury</i>	271
<i>b. Égalité et péréquation des notes</i>	275
CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE	281

PARTIE II
L'ÉGALITÉ ET LES DIFFÉRENCIATIONS CIRCONSCRITES
– LES CONTRAINTES DU TRAITEMENT PROFESSIONNEL
ÉQUITABLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

TITRE I

ÉGALITÉ ÉQUITABLE ET LÉGALITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE – LES LIMITES LÉGALES DU CONTRÔLE D'ÉGALITÉ	287
CHAPITRE I	289
LA LÉGALITÉ STATUTAIRE, FONDEMENT ET LIMITE DE L'ÉGALITÉ ÉQUITABLE DANS LE TRAITEMENT CATÉGORIEL DES AGENTS PUBLICS	289
SECTION I. L'INFLUENCE DE LA STRUCTURE STATUTAIRE SUR L'ÉGALITÉ DEVANT LES REGLES DU DEROULEMENT DE LA CARRIERE	290
§ 1. L'égalité entre fonctionnaires « d'un même corps », égalité dans la stricte application de la loi	292
A. L'égalité entre fonctionnaires « d'un même corps », traduction des règles statutaires d'organisation de la fonction publique	293
1. Le modèle de 1946 : structuration en corps et égalité juridique abstraite	293
2. L'évolution sans la révolution : la restructuration des corps ou plus d'égalité concrète	295
B. Les règles statutaires d'organisation de la fonction publique, cause d'inapplicabilité du principe d'égalité entre fonctionnaires de corps différents	300
1. Une interprétation rigoureuse de la loi : l'inapplicabilité du principe d'égalité entre agents de corps qualifiés par le juge de comparables	302
2. Une extension ambivalente de la solution : l'inapplicabilité du principe d'égalité entre agents issus de corps différents devant les conditions d'intégration dans un même corps	303
3. Une interprétation excessive de la loi ? L'inapplicabilité du principe d'égalité entre agents de corps différents en question	307
<i>a. Etendue et limites des justifications juridiques et pratiques de la solution</i>	307
<i>b. Un cas juridiquement discutable : l'inapplicabilité du principe d'égalité entre fonctionnaires de corps différents en matière d'avantages non statutaires</i>	308

4. Une précision salutaire mais insuffisamment suivie d'effets : l'arrêt « SNUIOP » du 9 février 2005	309
<i>a. Le maintien confus de la solution de principe après 2005 en matière statutaire</i>	310
<i>b. Les vicissitudes de l'abandon de la solution de principe après 2005 en matière indemnitaire</i>	312
C. L'application du statut général comme application indirecte du principe d'égalité entre fonctionnaires de corps différents	315
1. Égalité entre fonctionnaires de corps différents et généralité de la loi	315
2. Égalité différentielle entre fonctionnaires de corps différents et différences de situation prévues par la loi : le cas des corps à statut particulier dérogatoire	317
§ 2. L'inapplicabilité du principe constitutionnel d'égalité entre fonctionnaires de corps différents, une justification introuvable	323
A. L'origine du problème : l'incertitude relative aux fondements constitutionnels du principe d'égalité des fonctionnaires d'un même corps dans le déroulement de leur carrière	324
1. Le fondement de l'égalité statutaire devant les règles du déroulement de carrière : quelle phrase de l'article 6 de la Déclaration ?	325
2. L'égalité statutaire entre les seuls « agents appartenant à un même corps » : quel fondement ?	327
B. L'analyse de la solution de l'inapplicabilité du principe d'égalité entre fonctionnaires de corps différents : du refus de contrôler la constitutionnalité du statut au refus de contrôler les discriminations statutaires directement instaurées par la loi	328
1. La décision du 15 juillet 1976 : une possible interprétation restrictive de la solution – l'inapplicabilité du principe d'égalité entre fonctionnaires de corps différents comme refus de contrôler la constitutionnalité du statut général	330
2. La décision du 12 septembre 1984 : une confirmation de l'interprétation extensive de la solution – l'inapplicabilité du principe d'égalité entre fonctionnaires de corps différents comme refus de contrôler toute discrimination directement instaurée par le législateur	332

SECTION II. L'INFLUENCE DE LA STRUCTURE STATUTAIRE SUR L'ÉGALITÉ DEVANT LA RÉMUNÉRATION	334
§ 1. Structure statutaire et égalité devant la rémunération principale : la grille indiciaire	335
A. Rationalisation statutaire et objectif égalitaire : les vicissitudes de l'égalité des rémunérations dans le système de la grille indiciaire	337
1. Les effets égalitaires du statut général de 1946 : la grille indiciaire comme limitation des disparités de traitement	337
2. Les limites de l'égalité par la grille entre agents d'une même fonction publique : l'absence de contrôle juridictionnel des disparités de traitement	339
a. <i>L'absence de contrôle de la justification des parités et disparités de traitement établies entre les différents corps de fonctionnaires</i>	340
b. <i>L'absence de principe de parité entre fonctionnaires et agents non titulaires exerçant des fonctions comparables</i>	341
3. L'abandon du principe d'égalité des rémunérations entre fonctionnaires de corps comparables des fonctions publiques territoriale et de l'État : le retour à la parité comme règle de non-discrimination à sens unique	343
B. Hiérarchie statutaire et hiérarchie des rémunérations : le classement des corps comme seule justification des différenciations catégorielles de traitement	346
1. Le contrôle juridictionnel du classement hiérarchique des corps, unique contrôle de la différenciation des traitements	346
a. <i>Le niveau de recrutement, critère principal de différenciation des traitements dans la fonction publique de l'État</i>	346
b. <i>La nature des fonctions, critère supplétif de différenciation dans la seule fonction publique territoriale</i>	347
2. La prise en compte de la nature des fonctions exercées dans la fonction publique de l'État, exigence d'égalité différentielle équitable suspendue aux politiques de gestion de la fonction publique	349
a. <i>L'objectif d'égalité différentielle équitable entre fonctionnaires de corps différents depuis le protocole Durafour de 1990</i>	349

<i>b. Objectif d'égalité différentielle équitable et restructuration statutaire : l'exemple des statuts dérogatoires de La Poste et de France Telecom</i>	352
C. Des instruments pertinents d'égalité différentielle équitable : la NBI et le GRAF comme dépassement de l'égalité statutaire abstraite devant la rémunération	354
1. Le GRAF	354
2. La NBI	355
D. Les restructurations envisagées dans le <i>Livre blanc</i> de 2008 : l'égalitarisme statutaire comme matrice du différencialisme indemnitaire	360
§ 2. Structure statutaire et égalité devant la rémunération indemnitaire	361
A. L'indemnisation de la performance collective dans la fonction publique : la loi du 5 juillet 2010 ou la consécration statutaire de l'égalité différentielle	363
1. L'aboutissement de la logique de la LOLF : la « cascade de performance »	363
2. La mise en oeuvre du dispositif : quelle performance pour quels objectifs ?	365
<i>a. Les questions</i>	366
<i>b. Une réponse symbolique : de la « performance collective » aux « résultats collectifs »</i>	368
B. Les primes et indemnités catégorielles dans la fonction publique de l'État : une réalisation contrastée de l'égalité différentielle entre les fonctionnaires	369
1. Les limites du contrôle d'égalité liées à l'opacité et à l'illégalité des régimes indemnitaires institués	371
<i>a. L'impossibilité pour les requérants d'invoquer le principe d'égalité</i>	372
<i>b. La faculté pour l'administration de neutraliser les inégalités initialement justifiées</i>	374
2. Les limites du contrôle d'égalité liées à l'appartenance des fonctionnaires à des corps différents	376
<i>a. La solution traditionnellement incontournable : l'inapplicabilité du principe d'égalité entre fonctionnaires de corps différents</i>	378
<i>b. Une solution nécessairement relative : les cas d'applicabilité du principe d'égalité entre fonctionnaires de corps différents au regard de l'objet de l'indemnité instituée</i>	379

<i>c. Une solution contrastée : l'appartenance à un corps différent entre inapplicabilité du principe d'égalité et contrôle effectif d'égalité</i>	381
3. Les limites du contrôle d'égalité liées à l'objet imprécis de certaines primes et indemnités	383
C. les primes et indemnités catégorielles dans les fonctions publiques : la parité comme limitation des différences de traitement à sens unique	386
1. La réaffirmation de l'unité de la fonction publique et le refus d'un traitement plus favorable des fonctionnaires territoriaux	387
<i>a. Le rejet de la définition des équivalences de fonctions par le pouvoir réglementaire local</i>	388
<i>b. L'application rigoureuse du principe de parité par le juge</i>	391
<i>c. L'extension du principe de parité aux avantages annexes et en nature</i>	393
<i>d. L'extension de la parité à l'intéressement collectif et aux primes de fonctions et de résultat : la loi du 5 juillet 2010</i>	397
2. Le rejet de l'égalité entre agents des différentes fonctions publiques et la possibilité d'un traitement moins favorable des fonctionnaires territoriaux	398
<i>a. Le principe de parité ne garantit pas l'égalité de traitement</i>	398
<i>b. Les aménagements légaux du principe de parité</i>	400
CHAPITRE II	403
LA LÉGALITÉ DES RÉGIMES PÉCUNIAIRES, FONDEMENT ET LIMITE DE L'ÉGALITÉ ÉQUITABLE DANS LE TRAITEMENT INDIVIDUEL DES AGENTS PUBLICS	403
SECTION I. LA PRISE EN COMPTE DES SITUATIONS INDIVIDUELLES PROMUE PAR LES LOIS ET RÈGLEMENTS – LES VICISSITUDES DE L'ÉGALITÉ DIFFÉRENTIELLE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES SERVICES	404
§ 1. Le mérite, critère d'une juste différenciation du traitement pécuniaire	406
A. Les vicissitudes de la différenciation au mérite et la rémunération principale	407
1. Les causes de l'indifférenciation : une affaire de gestion (pas de statut)	408

2. Assumer l'indifférenciation indiciaire pour favoriser la différenciation indemnitaire : le Livre blanc de 2008	413
B. Les vicissitudes de la différenciation au mérite et la rémunération accessoire	414
1. Une solution ancienne d'application contrastée : la prime individuelle de rendement face aux pratiques de forfaitisation	415
2. Les nouveaux textes et l'influence de la LOLF : de la généralisation des primes de rendement à l'émergence de la « prime de fonctions et de résultats »	420
<i>a. Généralisation des primes de rendement et extension discutée à certaines administrations</i>	421
<i>b. La PFR ou un modèle indemnitaire hybride pour l'avenir : le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008</i>	423
§ 2. Les charges et sujétions particulières, critère d'une juste différenciation du traitement pécuniaire	425
A. Une compensation légale des situations différentes motivée par une exigence de justice distributive	426
B. La forfaitisation, pratique illégale de neutralisation de l'égalité différentielle inscrite dans les textes	430
 SECTION II. LA RÉPARATION DES CHARGES EXCEPTIONNELLES CRÉÉES PAR LES LOIS ET RÈGLEMENTS – LES DIFFICULTÉS D'APPLICATION DU PRINCIPE D'ÉGALITÉ DEVANT LES CHARGES PUBLIQUES EN MATIÈRE D'INDEMNISATION DES PRÉJUDICES	
§ 1. Applicabilité du principe d'égalité devant les charges publiques et réparation intégrale des préjudices : l'abandon de la règle du forfait de pension en matière d'accident de service	435
§ 2. L'applicabilité du principe d'égalité devant les charges publiques en matière d'indemnisation des préjudices matériels subis par les fonctionnaires	439
A. Égalité devant les charges publiques et responsabilité sans faute du fait d'une décision administrative régulière plaçant un agent public dans une situation de risque exceptionnel	439
B. Égalité devant les charges publiques et responsabilité sans faute du fait d'une loi ou d'une décision créant directement un préjudice	444

1. La réticence à appliquer le principe d'égalité devant les charges publiques pour réparer un préjudice financier né d'une décision administrative légale	444
2. La réticence à appliquer le principe d'égalité devant les charges publiques pour réparer un préjudice financier né d'une disposition législative	450
3. La confirmation du refus de faire droit aux demandes de réparation fondées sur le principe d'égalité devant les charges publiques pour les préjudices nés de l'application d'une convention internationale	454
§ 3. L'applicabilité du principe d'égalité devant les charges publiques en matière d'indemnisation des préjudices de carrière subis par les fonctionnaires	456
A. La difficile mise en jeu de la responsabilité du fait des lois : le cas des lois de validation	456
1. Le principe de l'applicabilité du principe d'égalité devant les charges publiques	456
2. La difficile réunion des conditions d'engagement de la responsabilité pour rupture d'égalité devant les charges publiques	460
<i>a. La position du Conseil d'État</i>	460
<i>b. La position des autres juridictions</i>	467
B. La difficile mise en jeu de la responsabilité du fait des décisions administratives légales	469
CONCLUSION DU TITRE I	475
TITRE II	
ÉGALITÉ ÉQUITABLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET ÉGALITÉ DEVANT LA LOI – LES PRINCIPES JURISPRUDENTIELS DU CONTRÔLE D'ÉGALITÉ	
	477
CHAPITRE I	
ÉGALITÉ ET DIFFÉRENCES DE SITUATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE	
	481
SECTION I. ÉGALITÉ ET DIFFÉRENCES DE SITUATION EN MATIÈRE D'ACCÈS À L'EMPLOI PUBLIC	
	481
§ 1. Différences de situation et conditions différentes d'accès à la sélection	482
A. La réticence du juge à tenir compte des différences de fait devant les conditions d'accès à la sélection : l'égalité autorise le traitement identique de situations différentes... non défavorables	483

B.	La prise en compte par le juge des différences invoquées par l'auteur de la norme discriminante : l'égalité autorise le traitement différent des futurs candidats placés dans des situations différentes au regard de l'emploi à pourvoir	485
§ 2.	Différences de situation et conditions différentes de sélection	488
A.	Différences de situation et procédures de recrutement de nature différente pour l'accès à l'emploi public	488
1.	La nature différente des emplois accessibles justifie la soumission à des procédures de recrutement de nature différente	489
2.	Des différences de situation justifient des procédures de recrutement de nature différente pour l'accès à un même corps	490
B.	Différences de situation et concours distincts pour l'accès à un même corps	492
1.	L'interprétation restrictive apparente de la notion de « variété des mérites en considération » par le Conseil d'État : la différence de type d'aptitude comme seule différence pertinente de situation justifiant l'instauration de concours distincts	493
2.	L'interprétation extensive de la notion de « variété des mérites à prendre en considération » : de la différence de type d'aptitude à la différence de degré d'aptitude comme justification de l'instauration de concours distincts	495
3.	Le contrôle minimum du juge sur la définition des catégories différentes susceptibles de bénéficier d'un concours distinct	497
C.	Différences de situation et épreuves différenciées lors d'un même concours	498
1.	Différences de situation et soumission à des types épreuves différentes	499
2.	Différences de situation et modalités différentes d'une même épreuve	501
SECTION II. ÉGALITÉ ET DIFFÉRENCES DE SITUATION DANS LA CARRIÈRE DES AGENTS PUBLICS		502
§ 1.	Le principe d'égalité, règle applicable entre fonctionnaires de corps différents	506
A.	L'application du principe d'égalité entre fonctionnaires de corps différents dans la jurisprudence du Conseil d'État	507

1. L'égalité entre fonctionnaires de corps différents devant les avantages non statutaires	508
2. L'égalité entre fonctionnaires de corps différents devant les règlements d'application du statut général et du Code des pensions	510
<i>a. L'égalité devant les règlements d'application du statut général</i>	511
<i>b. L'égalité devant les règlements d'application du Code des pensions</i>	513
3. L'égalité entre fonctionnaires de corps différents devant les mesures réglementaires applicables à un même ministère, établissement ou service	514
<i>a. L'égalité entre fonctionnaires de corps différents devant les conditions de composition et d'élection des comités, commissions et conseils rattachés à un même ministère, établissement ou service</i>	515
<i>b. L'égalité entre fonctionnaires de corps différents devant les conditions de la notation administrative et de l'entretien professionnel</i>	517
<i>c. L'égalité entre fonctionnaires de corps différents devant les mesures d'organisation du service</i>	519
B. L'application du principe d'égalité entre fonctionnaires de corps différents dans la jurisprudence du Conseil constitutionnel	521
§ 2. Traitements différents entre agents publics et différences de situation juridique	525
A. L'appartenance à une fonction publique différente	526
B. L'appartenance à une catégorie d'agents publics différente	528
1. Statuts différents d'agents non titulaires	529
2. Statuts différents de fonctionnaires	530
3. Statut de titulaire et statut de non titulaire	531
<i>a. Un cas particulier : la parité entre titulaires de l'enseignement public et contractuels de l'enseignement privé sous contrat</i>	531
<i>b. Statut de fonctionnaire d'État et statut d'ouvrier d'État</i>	534
<i>c. Statut de titulaire et statut de stagiaire</i>	534
<i>d. Statut de titulaire et statut de contractuel</i>	536
α. L'origine statutaire différente peut justifier des conditions différentes de titularisation	536
β. La situation statutaire ou contractuelle peut justifier un traitement différent entre agents	

d'une même fonction publique ou d'un même ministère, établissement ou service	539
C. L'appartenance à un personnel public ou privé	542
1. Personnels d'un employeur public et personnels d'un employeur privé	543
2. Personnels publics et privés d'un employeur unique	545
§ 3. Traitements différents et différences de situation entre fonctionnaires d'un même corps	547
A. Des différences de situation au regard de l'entrée dans le corps justifient des conditions différentes de titularisation	548
1. Situations professionnelles antérieures différentes	548
2. Conditions différentes de recrutement	550
B. Des différences de situation au regard de l'exercice des fonctions justifient des différences de traitement entre fonctionnaires d'un même corps	552
1. Égalité différentielle entre fonctionnaires d'un même corps et règles statutaires de carrière	554
2. Égalité différentielle entre fonctionnaires d'un même corps et avantages indemnitaires	559
a. <i>Égalité différentielle et conditions différentes d'exercice des fonctions</i>	560
b. <i>Égalité différentielle et nature différente des fonctions</i>	562
§ 4. Traitements différents et différences de situation entre agents publics non titulaires	564
A. L'égalité différentielle entre agents publics non titulaires	565
B. L'égalité différentielle entre stagiaires	567

CHAPITRE II

DÉROGATION À L'ÉGALITÉ ET INTÉRÊT GÉNÉRAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE	569
--	-----

SECTION I. L'INTÉRÊT DU SERVICE PUBLIC COMME MISE EN ŒUVRE INDIRECTE DE L'ÉGALITÉ DIFFÉRENTIELLE EN MATIÈRE D'ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE	573
§ 1. Intérêt du service public et variété des mérites à prendre en considération, motifs concomitants d'une différence de traitement	574
§ 2. L'intérêt du service comme motif implicite de distinction fondée sur l'aptitude à exercer une fonction	576

SECTION II. L'INTÉRÊT DU SERVICE PUBLIC COMME « DÉROGATION » EXCEPTIONNELLE À L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DANS LA CARRIÈRE DES AGENTS PUBLICS	579
§ 1. Intérêt général et modalités classiques d'application du principe d'égalité en matière d'avantages non statutaires (non exigence de circonstances exceptionnelles)	581
A. Solution acquise en matière indemnitaire	581
B. Extension de la solution dans certaines matières statutaires relatives à la carrière	583
§ 2. Intérêt du service et « dérogation » (exceptionnelle) à l'égalité de traitement des fonctionnaires en matière d'accès à un corps supérieur par promotion interne	585
§ 3. « Circonstances exceptionnelles dans l'intérêt du service » et (vraie) dérogation à l'égalité de traitement des fonctionnaires en matière de déroulement de carrière au sein d'un même corps	591
A. La difficulté d'établir les conditions précises d'une dérogation légitime à l'égalité de traitement : l'incertitude entourant la notion de « circonstances exceptionnelles »	592
1. Les circonstances exceptionnelles caractérisent des contraintes exceptionnelles d'organisation du service public	596
a. <i>Un élément récurrent : le caractère transitoire des circonstances (mais pas de la mesure discriminatoire)</i>	597
b. <i>L'élément décisif : une situation traduisant une nécessité impérieuse de répondre à l'exigence d'organisation et de continuité du service public</i>	599
2. Le caractère « exceptionnel » des contraintes d'organisation du service public dépend d'une appréciation très subjective du juge	601
B. La portée de l'exigence de « circonstances exceptionnelles » : dérogations limitées à l'égalité de traitement et limitation de la portée de l'égalité différentielle aux hypothèses prévues par le statut	602
CONCLUSION DU TITRE II	607
CONCLUSION DE LA DEUXIEME PARTIE	611

PARTIE III
L'ÉGALITÉ ET LES DIFFÉRENCIATIONS PROSCRITES
– L'ANCRAGE DU DROIT À LA NON-DISCRIMINATION
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

TITRE I	
L'IMPACT DU RENOUVELLEMENT DES SOURCES DU DROIT À LA NON-DISCRIMINATION : DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DROITS DE L'HOMME	617
CHAPITRE I	
LA LOI SAISIE PAR LE DROIT À LA NON-DISCRIMINATION	619
SECTION I. LA QUESTION DES SOURCES CONSTITUTIONNELLES – DU RECOURS EXCEPTIONNEL À LA LISTE DES DISCRIMINATIONS PROHIBÉES AU CANTONNEMENT DE LA DISCRIMINATION POSITIVE	620
§ 1. Le choix du juge constitutionnel : la liste des discriminations expressément prohibées comme source ignorée	621
A. L'origine et la race	622
1. L'article 1 ^{er} de la Constitution entre ignorance jurisprudentielle et dérogations constitutionnelles : l'outre-mer ou l'ambivalence du concept d'origine	624
2. L'article 6 de la Déclaration comme source de l'interdiction des distinctions fondées sur l'origine nationale dans la fonction publique	629
a. <i>Origine nationale et accès à la fonction publique : la souplesse de la jurisprudence constitutionnelle</i>	629
b. <i>Origine nationale et rémunération dans la fonction publique : l'impact de la question prioritaire de constitutionnalité</i>	631
B. Les opinions et croyances religieuses	633
C. Le sexe	635
1. Parité sexuelle et mérite	636
a. <i>La constitutionnalité réservée des quotas par sexe dans la fonction publique avant la révision du 23 juillet 2008</i>	636
b. <i>La constitutionnalité réservée des quotas par sexe dans la fonction publique après la révision du 23 juillet 2008</i>	640
2. Sexe et différenciation	645

§ 2. La démarche du juge administratif : la liste des discriminations expressément prohibées comme source subsidiaire	648
A. L'hésitation traditionnelle à invoquer le texte constitutionnel : le cas du critère prohibé de l'origine	649
1. Un constat : le recours privilégié au principe jurisprudentiel d'égalité	651
2. Une explication : le caractère prohibé du critère de l'origine dépend du domaine d'intervention et de l'objet de la mesure litigieuse	653
B. La portée juridique et symbolique de la référence récurrente au Préambule de 1946 : l'égalité des sexes	654
1. L'intérêt décisif d'invoquer le texte constitutionnel	654
a. <i>L'abrogation implicite d'une loi inconstitutionnelle</i>	655
b. <i>Le silence du législateur : le cas révolu des agents non titulaires et le cas maintenu des militaires</i>	656
2. La portée symbolique de l'invocation du texte constitutionnel dans la fonction publique statutaire civile	657
 SECTION II. LE RENFORCEMENT DE LA GARANTIE CONVENTIONNELLE – LES LOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE SAISIES PAR LE DROIT EUROPÉEN À LA NON-DISCRIMINATION	660
§ 1. L'impact traditionnel de la CEDH dans le champ de la fonction publique face à la portée extensive du principe de non-discrimination	661
§ 2. L'impact accru de la CEDH dans le champ de la fonction publique : l'extension du champ d'application de l'article 14	666
A. Non-discrimination dans la fonction publique et respect de la vie privée et familiale	667
B. Non-discrimination dans la fonction publique et respect du droit patrimonial	668
1. L'application de l'article 14 en matière de prestations sociales comme annonce de la solution	668
2. L'application de l'article 14 en matière de rémunération dans la fonction publique comme solution doublement attendue	669
§ 3. L'impact décisif de la CEDH dans le champ de la fonction publique : la neutralisation des discriminations législatives	672
A. Le tournant de la jurisprudence « Diop » : la condamnation d'une discrimination législative fondée sur la nationalité	673

B. Les suites de la jurisprudence « Diop » : extension et limites de la protection conventionnelle	676
1. La neutralisation jurisprudentielle des discriminations dans les diverses matières du droit des pensions	676
2. Discriminations législatives, marge nationale d'appréciation et intérêt de la QPC	680
SECTION III. L'AUDACE DES TECHNIQUES JURISPRUDENTIELLES	
– L'INTERPRÉTATION CONSTRUCTIVE DE LA LOI AU SERVICE DU DROIT À LA NON-DISCRIMINATION	684
§ 1. De la relecture égalitaire à l'obligation de relire un décret	685
A. La neutralisation des discriminations fondées sur le sexe à la lumière des modifications de la législation civile : la (tardive) prise en compte du renouvellement de la notion de « chef de famille »	685
B. La neutralisation des discriminations fondées sur le sexe dans les textes ne visant pas le « chef de famille » : les difficultés inhérentes aux conditions de l'abrogation implicite	686
C. Neutralisation des discriminations et loi nouvelle : les effets de la jurisprudence « Villemain »	689
1. L'arrêt « Dame veuve Oster » de 1950 : un précédent remarquable, mais isolé	690
2. L'arrêt « Villemain » de 2002 : l'obligation de tirer les conséquences égalitaires d'une loi nouvelle	691
§ 2. La relecture d'une loi au service de l'égalité	693
§ 3. La relecture anticipée de la loi au service d'une conception mesurée de la preuve des discriminations	697
A. L'arrêt « Perreux », application anticipée et réécriture de la loi du 27 mai 2008 au service de l'indemnisation des discriminations	697
B. L'arrêt « Perreux », application privilégiée de l'égalité d'accès selon les mérites et relégation du droit à la non-discrimination	700
CHAPITRE II	
LE DROIT À LA NON-DISCRIMINATION SAISI PAR LA LOI	705
SECTION I. LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS GENERALISÉE PAR LA LOI DU 13 JUILLET 1983	707
§ 1. La consécration dans le statut général des critères classiques de discrimination	708

A. Les opinions syndicales et politiques	708
1. L'extension du droit à la non-discrimination dans la loi : le cas des opinions syndicales	709
2. L'appropriation du droit à la non-discrimination dans la loi : le cas des opinions politiques	710
B. Les croyances religieuses et philosophiques	712
1. Non-discrimination fondée sur les croyances et accès à l'emploi public	713
a. <i>L'évolution d'une solution classique</i>	714
b. <i>Le cas de l'Alsace-Moselle</i>	717
2. Exercice d'un emploi public et non-discrimination dans la pratique d'un culte	718
a. <i>Limites non discriminatoires de la liberté de religion dans le cadre du service</i>	719
b. <i>Limites non discriminatoires du droit de pratiquer son culte en dehors du service</i>	721
C. L'appartenance ethnique	723
D. Une innovation postérieure : l'état de santé et le handicap	724
1. Du droit à la non-discrimination...	725
2. ... À la correction des inégalités	728
§ 2. La consécration dans le statut général d'un critère relatif de discrimination : le cas du sexe	730
A. La relégation du sexe comme critère légitime de différenciation : la réalisation de l'égalité	730
1. Le rôle du Conseil d'État dans la dissociation du sexe et de l'aptitude comme critères de différenciation dans la fonction publique	731
2. La confirmation de la dissociation du sexe et de l'aptitude comme critères de différenciation dans la fonction publique	734
B. La reformulation du sexe comme critère légitime de différenciation : l'objectif de la parité	737
1. La féminisation des organes de sélection et de consultation : la loi du 9 mai 2001	738
a. <i>La loi du 9 mai 2001 : un consensus sur une idée ancienne</i>	739
b. <i>La loi du 9 mai 2001 : un objectif mesuré rendu non contraignant</i>	741
c. <i>Les aménagements de la loi du 12 mars 2012 : un renforcement des objectifs de mixité</i>	743
2. La féminisation des emplois de la haute administration : la loi du 12 mars 2012	745

SECTION II. LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS RENOUVELÉE DEPUIS LA LOI DU 16 NOVEMBRE 2001	746
§ 1. Les nouveaux objets du droit à la non-discrimination : l'insertion dans le statut général de nouveaux critères prohibés	748
A. L'inscription dans le statut général de discriminations prohibées par le législateur français	748
1. L'origine et la race : une interdiction reformulée au service de la lutte contre les pratiques individuelles de discrimination	748
2. Le patronyme et l'apparence physique	751
B. La transposition dans le statut général de discriminations spécifiquement prohibées par le législateur communautaire	752
1. L'âge	753
a. <i>La réduction des différenciations permises par le statut général : l'âge comme élément de l'aptitude à l'emploi public</i>	754
b. <i>Le relai des différenciations permises par le droit de l'union européenne : l'âge comme élément d'une politique publique</i>	756
2. L'orientation et l'identité sexuelles	760
a. <i>Une exigence européenne de non-discrimination renforcée par les évolutions de la législation civile : l'orientation sexuelle</i>	760
b. <i>Une anticipation de la législation européenne : l'identité sexuelle</i>	764
§ 2. Les nouveaux visages du droit à la non-discrimination : l'interdiction des agissements discriminatoires dans les relations internes de l'administration	765
A. La discrimination comme atteinte à une identité protégée : l'interdiction des agissements et du harcèlement discriminatoires	770
1. De l'interdiction à la disciplinarisation des agissements discriminatoires	771
a. <i>L'agissement discriminatoire comme mesure de carrière liée à un comportement indésirable</i>	771
b. <i>L'agissement discriminatoire comme comportement contraire au principe de non-discrimination</i>	774
2. De l'interdiction à la disciplinarisation du harcèlement discriminatoire	776
a. <i>L'assimilation législative du harcèlement moral discriminatoire à la discrimination</i>	776

<i>b. La dissociation jurisprudentielle du harcèlement moral et de la discrimination</i>	777
B. La discrimination comme atteinte à la dignité d'une personne : l'assimilation du harcèlement sexuel à la discrimination	778
1. Une conception étrangère au statut général	779
2. Une conception inhérente à l'égalité	780
§ 3. Les nouveaux outils du droit à la non-discrimination : la fonction publique face aux évolutions des conceptions de l'égalité	782
A. La lutte contre les discriminations renforcée par les nouveaux modèles d'action : des aménagements de la preuve à l'impact de la régulation	782
B. La lutte contre les discriminations renforcée par le renouveau des notions : la consécration statutaire de la notion de discrimination indirecte	785
CONCLUSION DU TITRE I	789

TITRE II

L'IMPACT DES OBJETS TRADITIONNELS DU DROIT COMMUNAUTAIRE DE LA NON-DISCRIMINATION – CONSTRUCTION EUROPEENNE ET DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE	791
--	-----

CHAPITRE I

LES INCIDENCES DE LA LIBRE CIRCULATION DES TRAVAILLEURS : L'INTERDICTION DES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LA NATIONALITÉ	793
---	-----

SECTION I. L'IMPACT DU PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION FONDÉE SUR LA NATIONALITÉ EN MATIÈRE D'ACCÈS INITIAL AUX EMPLOIS PUBLICS DES ÉTATS DE L'UNION EUROPEENNE	797
--	-----

§ 1. L'interdiction des discriminations fondées sur la nationalité et la question des conditions d'accès au concours légalement opposables aux ressortissants communautaires	800
A. L'égalité sans distinction de nationalité devant les conditions générales d'admission à concourir : la pleine validité du système français	801
B. L'égalité sans distinction de nationalité devant les conditions de diplôme : les nécessaires adaptations du système français	804

1. La mise en œuvre du droit à la non-discrimination par le droit dérivé et son applicabilité à la fonction publique	805
<i>a. Les systèmes sectoriels : l'équivalence des diplômes imposée</i>	806
<i>b. Le système général : l'équivalence des diplômes présumée</i>	807
2. La mise en œuvre du droit dérivé de la non-discrimination en droit interne de la fonction publique : la prise en compte tardive de l'expérience professionnelle	811
§ 2. L'incidence du principe de non-discrimination fondée sur la nationalité sur l'égalité devant la sélection décisive pour l'accès à l'emploi	813
A. Les incidences communes à l'ensemble des États membres : l'impact sur le choix des critères sélectifs de capacité	814
1. La prohibition du critère de nationalité n'interdit pas d'imposer la maîtrise de la langue vernaculaire	815
2. La prohibition du critère de nationalité réduit la marge étatique de définition de l'aptitude à l'emploi public	818
B. Les incidences propres à la France et à certains États membres : l'impact sur le choix des procédés de sélection	821
1. Le procédé français du concours comme entrave potentielle à la libre circulation : l'arrêt « Burbaud »	823
<i>a. La scolarité à l'école de fonctionnaire, formation diplômante au sens du droit de l'Union européenne</i>	823
<i>b. Le concours d'accès à une formation diplômante déjà acquise, entrave injustifiée à la libre circulation</i>	825
2. La libre circulation au fondement de nouvelles modalités d'intégration : les suites françaises de l'arrêt « Burbaud »	827
<i>a. Le spectre de la discrimination à rebours</i>	828
<i>b. La solution de l'intégration par voie de détachement</i>	829
SECTION II. L'IMPACT DU PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION FONDÉE SUR LA NATIONALITÉ EN MATIÈRE DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE AU SEIN DES ÉTATS DE L'UNION EUROPEENNE	833
§ 1. Non-discrimination fondée sur la nationalité et accès à la fonction publique « en cours de carrière » :	

la nécessaire prise en compte des activités antérieures comparables	834
A. Expérience professionnelle comparable et égalité devant les conditions de recrutement	835
1. Prise en compte des activités antérieures comparables et égalité devant le concours	836
2. Prise en compte des activités antérieures comparables et égalité devant les dérogations au concours	839
B. Expérience professionnelle comparable et égalité devant les conditions de rémunération	841
1. Le droit communautaire de la non-discrimination au service d'une approche fonctionnelle des activités de service public	843
a. <i>L'activité de service public comme expérience professionnelle transcendant les systèmes de fonction publique</i>	843
b. <i>L'activité de service public comme expérience professionnelle transcendant les secteurs public et privé</i>	846
2. La fonction publique française entre droit communautaire de la non-discrimination et droit interne à l'égalité	848
a. <i>La diligence du juge administratif</i>	848
b. <i>Les contorsions du pouvoir réglementaire</i>	852
§ 2. Non-discrimination fondée sur la nationalité et promotion interne dans un système de carrière : la résurgence de la notion d'« emploi dans l'administration publique »	857
A. L'accès barré aux « emplois dans l'administration publique » d'un corps, dérogation justifiée au principe d'égalité	857
B. L'enjeu de l'information obligatoire des potentielles limites à la promotion interne des ressortissants communautaires	859

CHAPITRE II

LES INCIDENCES DU MODÈLE SOCIAL DE L'UNION EUROPEENNE : L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

861

SECTION I. L'ACCÈS AUX EMPLOIS PUBLICS :

LA PROMOTION D'UNE CONCEPTION ÉQUILIBRÉE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

866

§ 1. Égalité des sexes et sélection des candidats : la primauté du mérite comme limite aux actions positives en faveur des femmes	868
---	-----

A. L'expression libérale de la primauté des mérites : le sillon du droit de la fonction publique communautaire	869
B. L'action positive à égalité de mérites : les fonctions publiques nationales sous contrainte communautaire	872
1. Un attachement irréductible à l'égalité formelle des chances d'accès à l'emploi public : le rejet de l'égalité de résultat	872
2. Une adhésion mesurée à l'égalité substantielle des chances d'accès à l'emploi public : le rejet de l'égalité entre les groupes	874
<i>a. L'individu comme matrice de l'égalité</i>	875
<i>b. Le compromis comme moteur de l'égalité</i>	878
§ 2. Égalité des sexes et conditions d'accès à la sélection : le rétablissement de l'égalité de départ comme essence des actions positives en faveur des femmes	881
A. Concept restreint d'égalité des chances et accueil favorable des actions en amont	881
B. Conception moderne de l'égalité des sexes et rejet des assignations : la France recadrée	884
SECTION II. LES RÉMUNÉRATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE :	
LA PROMOTION D'UNE CONCEPTION AMBITIEUSE DE L'ÉGALITÉ DES SEXES	886
§ 1. La constance des exigences européennes	889
A. La discrimination indirecte au service de l'égalité des rémunérations	889
B. L'égalité de traitement au service de la récusation des stéréotypes	892
1. Différences biologiques et indifférenciation des rôles sociaux et familiaux	894
2. Conception restrictive des actions positives et rejet d'une égalité par la compensation financière	898
§ 2. L'ambivalence des réponses françaises	903
A. L'ambivalence des textes	904
1. Le présent	905
2. L'avenir	908
B. L'ambivalence du juge	910
CONCLUSION DU TITRE II	917
CONCLUSION DE LA TROISIÈME PARTIE	919

CONCLUSION GÉNÉRALE	921
A. Les piliers de la conception française de l'égalité dans la fonction publique : le poids de la loi et du mérite	921
B. Les mutations de l'égalité dans la fonction publique : le mérite et la loi en question	926
BIBLIOGRAPHIE	933
TABLE DES DÉCISIONS CITÉES	983