

Paris, le 4 juillet 2012

Décision du Défenseur des droits MLD-2012-153

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n°2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant disposition statutaire relative à la fonction publique d'Etat ;

Vu la 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 ;

Vu le décret n°84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;

Vu le décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

Saisi d'une réclamation de Mme A, professeur des universités, qui estime discriminatoire en raison de son handicap, le retard pris à la reclasser sur un poste adapté au sein de l'université, ainsi que son absence d'avancement de grade ;

Décide, en vue de régler la situation exposée dans la note récapitulative ci-jointe, de formuler les recommandations suivantes au Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche et aux Présidents des universités Paris X et Paris Y, chacun en ce qui les concerne :

- de retenir la proposition de la Mission parité et lutte contre les discriminations de la Direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle, relative à la constitution d'un groupe de travail sur le reclassement des agents reconnus handicapés au cours de leur carrière, afin de réfléchir sur les solutions adéquates à leur apporter et éviter les situations discriminatoires ;

- d'établir une grille d'évaluation des candidatures à l'avancement, notamment, au grade de professeur des universités 1^{ère} classe, permettant au Conseil National des Universités (CNU) de prendre en compte, conformément au décret n°84-431 du 6 juin 1984 susvisé, des activités de compensation à l'impossibilité d'assurer des enseignements en « présentiel », afin que les candidatures des professeurs reconnus handicapés puissent être évaluées conformément au principe de non-discrimination prévu par la réglementation ;

- d'adapter le dossier de candidature à l'avancement de grade des professeurs d'université à la situation des professeurs reconnus handicapés en leur permettant, dans une rubrique spécifique, de présenter l'ensemble des activités qu'ils exercent en compensation de leur inaptitude à l'enseignement en « présentiel » ;

- d'indemniser Mme A des préjudices résultant de sa perte de chance d'obtenir une promotion au grade de professeur des universités 1^{ère} classe ;

- de s'assurer, s'agissant de la situation de Mme A, que, lors de la prochaine session du CNU, son dossier de candidature à la promotion au grade de professeur des universités 1^{ère} classe sera examiné conformément aux prescriptions du décret n° 84-431, c'est-à-dire en prenant en compte l'ensemble des activités, notamment, pédagogiques, de nature à compenser son incapacité à enseigner en « présentiel » ;

- enfin, demande à être tenu informé des mesures prises conformément à ses recommandations, dans un délai de cinq mois à compter de la notification de la présente décision.

Le Défenseur des droits

Dominique Baudis

Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011

Le Défenseur des droits a été saisi, le 4 janvier 2012, par Mme A, professeur des universités, d'une réclamation relative au retard dans son reclassement ainsi qu'à son absence d'avancement au grade de professeur des universités 1^{ère} classe.

Elle considère que son employeur n'a pas tenu compte de sa situation de travailleur handicapé, ce qui aurait entraîné des préjudices dans le déroulement de sa carrière.

I)- Rappel des faits et de la procédure :

Mme A est professeur des universités en psychologie du développement. Le 26 mai 2003, elle a été victime d'un accident de voiture reconnu comme imputable au service.

Suite à cet accident, la commission de réforme a considéré, le 25 avril 2006, qu'elle était inapte de façon définitive à « *l'enseignement en présentiel* », mais qu'elle était apte à poursuivre ses activités de recherche dans le cadre d'un reclassement. Elle a été reconnue travailleur handicapé, le 4 janvier 2007.

Le 6 mars 2007, l'intéressée saisit la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (ex-Halde), à laquelle a succédé le Défenseur des droits par l'effet de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 pour se plaindre de l'absence d'aménagement de son poste de travail et de tout reclassement professionnel, suite à l'accident reconnu imputable au service dont elle a été victime.

Dans le cadre d'une procédure de règlement à l'amiable initiée par l'ex-Halde, elle a obtenu, en septembre 2009, son reclassement sur un poste de professeur des universités au sein de l'université Paris V Descartes, sans activité d'enseignement en « présentiel », conformément aux prescriptions médicales.

S'agissant de sa nouvelle réclamation auprès du Défenseur des droits, Mme A. soutient avoir été victime de préjudices dans le déroulement de sa carrière tenant à son reclassement tardif, ainsi qu'en ce que sa situation de travailleur handicapé et son inaptitude à l'enseignement en « présentiel » ont fait obstacle à sa promotion au grade supérieur de professeur des universités de 1^{ère} classe depuis la reconnaissance de cette inaptitude.

En vue d'une résolution à l'amiable de ce dossier, des échanges sont intervenus entre la chef de la mission parité et lutte contre les discriminations du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et les services du Défenseur des droits entre novembre 2011 et janvier 2012.

Par courriers des 23 janvier et 29 février 2012, la Médiatrice de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur a respectivement interrogé la Directrice générale des ressources humaines (DGRH) des ministères de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur et de la recherche, ainsi que, le Président de la section 74 du Conseil national des Universités (CNU), sur la situation de Mme A.

A ce jour, il n'a, toutefois, pas été possible de parvenir à un règlement à l'amiable même si la Médiatrice de l'éducation nationale a appelé le Président du CNU à la prise en compte de la situation de travailleur handicapé de l'intéressée et a appuyé la mise en place d'un groupe de travail sur le reclassement des agents reconnus handicapés au cours de leur carrière, afin de réfléchir sur les solutions adéquates à leur apporter et éviter les situations discriminatoires.

Une recommandation (ReMEDIA 09-03) a d'ailleurs été formulée sur ce point par la Médiatrice de l'éducation nationale, en vue de la mise en place d'une véritable politique de reclassement

Dans le cadre de l'enquête menée par le Défenseur des droits, un courrier de notification des griefs du 17 juillet 2012 a été adressé à la DGRH, qui y a répondu par courrier du 3 août 2012.

Il résulte de cette enquête que, Mme A. a été victime d'une discrimination fondée sur son handicap en raison, d'une part, de l'intervention tardive de son reclassement au sein de l'Université Paris V qui lui a été préjudiciable en ce que ce retard a été un obstacle à son évolution de carrière **(I)**. Puis, d'autre part, en raison de l'absence d'aménagement de ses conditions de travail et de prise en compte de son handicap, à compter de son reclassement au sein de l'université Paris V, ce qui a conduit aux refus de promotion qui lui ont été opposés jusqu'en 2012 **(II)**.

II) – Le retard dans le reclassement :

En vertu des dispositions combinées de l'article 6 *sexies* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ainsi que de l'article 63 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 et du décret n°84-1051 du 30 novembre 1984 susvisés, l'administration est tenue de prendre les mesures appropriées pour permettre à un travailleur handicapé d'être maintenu dans un emploi correspondant à ses qualifications en recherchant notamment à le reclasser dans d'autres fonctions (CE, 2 octobre 2002, n° 227868).

En l'espèce, il convient de rappeler que la commission de réforme avait considéré, en avril 2006, que bien qu'étant inapte de façon définitive à « *l'enseignement en présentiel* », Mme A. était apte à poursuivre ses activités de recherche dans le cadre d'un reclassement.

Toutefois, il ne ressort pas des pièces du dossier que le reclassement de l'intéressée dans d'autres fonctions, sur un poste comportant des activités de recherches, était impossible ou que cela impliquait une charge disproportionnée.

Il résulte, cependant, du dossier que, suite aux démarches entreprises par l'ex-Halde, Mme A., qui a été confrontée à la résistance de l'administration dans la mise en œuvre de son reclassement, a d'abord été destinataire d'une proposition de reclassement sur un poste au sein de l'INSERM dans le cadre d'une mise à disposition mais sans aucune garantie de stabilité. Par la suite, elle a dû, à nouveau, entamer des démarches avec l'aide de l'ex-Halde afin d'obtenir, au bout de 3 années, un reclassement au sein de l'université Paris V sur un poste stable et pérenne en conformité avec son handicap.

C'est ainsi que le ministère de tutelle de l'université (enseignement supérieur et recherche) est intervenu, à plusieurs reprises, notamment par courrier du 22 novembre 2007, afin de rappeler à l'université Paris X, ses obligations légales en la matière, en soulignant notamment que « *depuis plusieurs mois, (Mme A.) reste confrontée à une grande incertitude sur son avenir professionnel* ». Il a ajouté, qu'à terme, la carence de l'université serait constitutive d'une discrimination et qu'il était nécessaire de lui assurer un reclassement sur un poste « *stable et pérenne* ».

Par suite, il ressort de l'enquête que l'université d'origine de la réclamante, Paris X, a manqué pendant plus de 3 ans à son obligation légale de reclassement.

C'est ainsi que, dans son courrier précité du 23 janvier 2012, adressé à la DGRH, la Médiatrice de l'éducation nationale indiquait que « *ce dossier lui paraissait emblématique quant au problème du reclassement des agents reconnus handicapés à un moment donné dans leur carrière* ».

Le retard dans le reclassement de l'intéressée a également été relevé dans le courrier du 15 février 2012 de la DGRH adressé à la Médiatrice de l'éducation nationale, ainsi que dans le courrier adressé par cette dernière à Mme A., le 7 mars 2012.

Il y est, toutefois, notamment fait état de ce que, malgré les démarches « *à l'évidence lentes* » de l'administration, l'intéressée a obtenu un reclassement « *dans des conditions optimales* ».

Il n'en demeure pas moins, que la tardiveté dans la mise en œuvre des mesures appropriées, qui s'est notamment, traduite par une aggravation de la santé de Mme A. l'a placée dans une situation ne lui permettant pas de démontrer pleinement ses capacités professionnelles.

Dès lors, le retard imputable à l'administration a été un frein à l'évolution de la carrière de Mme A. et a ainsi contribué à sa perte de chance d'obtenir une promotion au grade supérieur.

III) – L'absence d'avancement de grade :

Conformément à l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, et aux articles 1 et 2 de la 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, l'absence d'avancement d'un agent public qui serait fondée sur son handicap, eu égard aux conditions dans lesquelles il est amené à exercer ses fonctions, est constitutive d'une discrimination prohibée.

C'est ainsi, notamment, que contrairement aux affirmations de l'administration, selon l'article 6 *sexies* de la loi précitée, sous réserve de charges déraisonnables, l'administration est tenue de prendre les mesures appropriées utiles, en vue de permettre à l'agent de « progresser » dans son emploi et donc d'être promu.

Afin de pouvoir prétendre à une promotion, le décret n°84-431 du 6 juin 1984 susvisé prévoit que les enseignants-chercheurs doivent réunir certaines conditions liées à la « recherche », aux « responsabilité collective » et « activités pédagogiques ». S'agissant du critère lié aux « activités pédagogiques », qui permet d'évaluer les enseignements dispensés, les dispositions applicables jusqu'au 1^{er} septembre 2009 ne prévoyaient que des enseignements devant des groupes d'étudiants sous forme de cours magistral, de travaux dirigés ou pratiques.

Depuis l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions règlementaires le 1^{er} septembre 2009 (décret du 6 juin 1984 modifié par un décret n°2009-460 du 23 avril 2009, articles 7 et 7-1), il est possible de mettre en place :

- un enseignement à distance ;
- ainsi que des activités pédagogiques ou d'intérêt général de compensation.

En l'espèce, Mme A. a régulièrement présenté sa candidature à une promotion au grade supérieur tant avant cette modification textuelle, que depuis cette date.

Or, il ressort des éléments de l'enquête que, durant ces deux périodes, le handicap dont souffre la réclamante a fondé les refus de lui accorder la promotion sollicitée.

A) - Les candidatures à l'avancement de grade antérieures à septembre 2009 :

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a justifié les refus du CNU d'émettre un avis favorable à l'avancement de grade de l'intéressée, en se fondant sur les dispositions du décret de 1984, dans leur rédaction antérieure à 2009, qui exigeaient d'assurer la condition liée à l'enseignement en présentiel.

Ainsi, dans un courrier du 19 juillet 2011 de M. B., chef du service des personnels enseignants de l'enseignement supérieur et de la recherche, adressé à Mme A., il est précisé que « *compte tenu des dispositions statutaires applicables jusqu'en septembre 2009, qui ne prévoyaient, s'agissant de l'enseignement, que les enseignements devant des groupes d'étudiants sous forme de cours magistral, travaux dirigés et travaux pratiques, une telle impossibilité (de participer à l'enseignement en présentiel) impliquait nécessairement la réduction de (ses) activités professionnelles aux seules activités de recherche* ».

C'est ainsi, qu'en application du décret n°84-431, A., s'est vue refuser une promotion, au motif tiré de son impossibilité d'enseigner en « présentiel » consécutive à son handicap, l'administration lui imposant une condition qu'il lui était, en tant que telle, impossible de remplir.

C'est dans ce cadre, que dans son courriel précité du 23 novembre 2011, adressé au Défenseur des droits, la chef de la mission parité et lutte contre les discriminations, a sollicité que lui soit transmise la jurisprudence permettant de « lever la difficulté juridique » en application de laquelle, l'administration « *devait mettre en place une procédure permettant à l'intéressée du fait de son handicap, d'être dans une situation équitable vis-à-vis de tous les candidat-e-s, même si cette procédure conduisait à déroger au statut particulier* ».

Il convient de rappeler, que le décret du 6 juin 1984 aurait dû être interprété, en ce sens que des mesures appropriées soient adoptées afin de permettre à la réclamante d'avoir vocation à un avancement de grade, conformément à la jurisprudence du Conseil d'Etat du 14 novembre 2008 (n°311312), par laquelle ce dernier a considéré que les dispositions législatives issues des articles 5 et 6 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983 susmentionnée imposent à l'autorité administrative de prendre, tant les règlements spécifiques, que les mesures appropriées au cas par cas pour permettre l'accès de chaque personne handicapée à l'emploi auquel elle postule sous réserve, d'une part, que ce handicap n'ait pas été déclaré incompatible avec l'emploi en cause et, d'autre part, que lesdites mesures ne constituent pas une charge disproportionnée.

Ce même raisonnement peut être appliqué pour l'accès à une promotion.

Or, en l'espèce, il ressort d'une part du dossier, que la réclamante remplissait pleinement les autres conditions de promouvabilité à la 1^{ère} classe du corps des professeurs des universités (cf. en ce sens courrier du 7 février 2011, du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche adressé à la réclamante) et, d'autre part, que son handicap n'avait pas été déclaré incompatible avec son emploi, alors que l'employeur ne démontrait pas que des charges disproportionnées en résultaient pour le service.

Par suite, l'administration se devait d'interpréter les dispositions réglementaires, en l'espèce issues du décret n°84-431 du 6 juin 1984 dans sa rédaction alors en vigueur, conformément à la loi du 13 juillet 1983 et à la jurisprudence précitées.

En l'espèce, de telles mesures auraient pu consister, comme cela a été mentionné, notamment en :

- l'octroi de la possibilité d'un enseignement à distance ;
- d'activités pédagogiques ou d'intérêt général de compensation.

Or, ce ne serait qu'à partir de l'année 2010, suite à des recommandations émanant des services du ministère, que le Président de l'Université Paris V aurait commencé à envisager la possibilité d'aménager le poste de Mme A. en vue de lui confier des activités pédagogiques de nature à compenser son incapacité à enseigner en « présentiel ».

Dès lors, de 2007 à 2009, en l'absence de proposition de mesures adaptées à son handicap, Mme A. doit être considérée comme victime d'une discrimination en lien avec son handicap de nature à engager la responsabilité de l'administration, pour le préjudice en résultant, consistant en une perte de chance d'obtenir la promotion sollicitée.

B) - Les candidatures à l'avancement de grade postérieures à septembre 2009 :

S'agissant de ses candidatures postérieures à 2009, il ressort du dossier que de 2010 à 2012, les nouvelles dispositions réglementaires en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2009 n'ont pas été respectées.

En premier lieu, il convient de relever qu'aucune activité de nature à compenser son handicap ne lui a été attribuée par l'administration.

Ainsi, ce n'est que le 19 juillet 2011, en vue des promotions au titre de 2012, que l'administration a, formellement précisé à la réclamante, qu'en application des nouvelles dispositions statutaires en vigueur à partir de septembre 2009, elle pouvait se voir attribuer, en plus de ses activités de recherche qui continueraient à occuper la moitié de son temps de travail, un service composé d'enseignement non « présentiel » constitué d'activités pédagogiques et/ou d'intérêt général.

En outre, dans son courrier du 3 août 2012, la DGRH du ministère a informé le Défenseur des droits, de ce qu'elle allait transmettre au Président de l'université Paris V un rappel à la réglementation applicable, en lui indiquant qu'à partir de 2013, « *il a l'obligation d'attribuer à Mme A. un service complémentaire à ses activités de recherche, consistant en de l'enseignement à distance, d'autres activités pédagogiques et d'autres activités d'intérêt général, pour un volume horaire annuel correspondant à la moitié de celui requis pour les enseignants-chercheurs* ».

Ainsi, le décret n°2009-460 du 23 avril 2009 modifiant celui du 6 juin 1984 susvisé, n'a pas été respecté par l'université Paris V qui s'est abstenue, à compter de 2009, de mettre en œuvre des mesures permettant de pallier l'impossibilité pour la réclamante d'assurer un enseignement en « présentiel ».

En second lieu, il ressort du dossier que lors de l'examen de ses candidatures à l'avancement de grade, sa situation particulière de travailleur handicapé n'a pas été prise en compte.

En effet, jusqu'à présent, ainsi que l'indique la Médiatrice dans un courrier du 29 février 2012, la candidature de Mme A. rentrait mal dans « la grille d'évaluation » utilisée par le CNU. Elle ne rentrait « pas complètement dans les critères qui ont été exposés pour prétendre à une promotion à la 1^{ère} classe ». Partant, la grille d'évaluation n'était pas adaptée à des candidatures telles que celles de Mme A.

Mme A. était dès lors contrainte, jusqu'à sa dernière candidature, de produire en sus du dossier électronique de candidature, un document papier dans lequel elle relatait ses difficultés, compte tenu de ce que le dossier en ligne n'était pas adapté et ne comportait pas de rubrique permettant de prendre en compte la situation de professeurs ne pouvant exercer d'enseignements en « présentiel ».

Pour autant, dans ses avis de 2011 et 2012, sur les candidatures de Mme A., le conseil d'administration de l'université n'a pas pris en compte sa situation et a qualifié de « sans objet », l'activité pédagogique de l'intéressée. En 2012, il a d'ailleurs ajouté avoir statué ainsi, eu égard « à l'impossibilité (qu'il a eu) à donner son évaluation sur ce point », compte tenu de ce que Mme A. « bénéficie d'une décharge d'enseignement pour raison de santé ».

Les 18 mai 2011 et 22 mai 2012, le CNU a quant à lui émis un avis défavorable à sa promotion au grade supérieur en considérant, en 2011, que « la 74^{ème} section a promu 6 candidats et en a classé 7 autres dans la catégorie 3.1.a. Comparativement à ces dossiers, votre candidature n'a pu être classée » et, en 2012, que « la prise en compte principale des éléments du dossier à caractère scientifique et leur confrontation aux mêmes éléments des dossiers des autres candidats n'a pas permis de retenir la candidate pour une promotion, en raison du contingent de promotions disponible ».

Selon le ministère et le président du CNU, une comparaison avec les autres dossiers de candidature limitée aux seuls éléments scientifiques de chaque dossier démontrait que le dossier de la réclamante était en « retrait sur le plan scientifique », ce qui aurait justifié le rejet de sa candidature et le choix de dossiers de candidature « scientifiquement » plus aboutis.

Toutefois, l'administration n'apporte pas de preuve concrète de ses affirmations en ne transmettant, notamment, pas les critères qui permettent de considérer que le dossier de la réclamante était en retrait par rapport aux autres candidats.

En outre, une appréciation limitée aux seuls éléments scientifiques du dossier est, en tout état de cause, discriminatoire car, outre qu'elle ne garantit pas que le dossier de candidature de la réclamante n'ait pas été lésé par rapport à celui des autres candidats qui pouvaient justifier d'un enseignement en « présentiel », elle ne prend pas en compte la situation réelle de la réclamante et l'ensemble des activités qu'elle avait réussi à effectuer depuis son affectation au sein de l'université Paris V de façon à compenser son incapacité à exercer en « présentiel », alors même que l'administration n'avait pas rempli son obligation de lui attribuer les activités prévues par le décret du 6 juin 1984 susvisé.

Sur ce point, il convient d'ailleurs de se référer, à un récent arrêt du Conseil d'Etat, concernant la manière d'apprécier la contribution d'un magistrat handicapé au fonctionnement du service public de la justice pour l'attribution de la prime correspondante, dans lequel il a été jugé que l'administration doit « tenir compte de son handicap tant pour déterminer le volume et la nature des tâches qui lui sont assignées que pour apprécier, au vu des objectifs ainsi définis par rapport à ses capacités, la contribution de l'intéressé au bon fonctionnement de l'Institution judiciaire » (CE, 11 juillet 2012, Vaultot Pfister, n° 347703).

Ainsi, conformément à cette décision, la situation de handicap d'un agent doit être prise en compte afin qu'il puisse bénéficier des mêmes chances que les autres agents, notamment, dans le déroulement de sa carrière.

Or, les activités pédagogiques équivalentes à un enseignement de cette nature dont la réclamante se prévalait auraient dû, en tout état de cause, être prises en compte par le CNU lors de l'examen de son dossier de candidature, à défaut du service composé d'enseignement « non présentiel » qui aurait dû lui être attribué par son université en application du décret précité.

La réclamante démontre ainsi qu'en 2011, notamment, elle a continué à assumer des activités à caractère pédagogique tels que l'encadrement d'étudiants, du DEUG au doctorat, la direction de projets de recherches avec des doctorants, la participation à des commissions et congrès permettant de valoriser le travail de l'université Paris V, en plus d'avoir intégré, à sa demande, l'école doctorale.

Ainsi, en refusant d'intégrer dans son évaluation des dossiers de candidature à la promotion de Mme A., les activités pédagogiques de nature à compenser l'absence d'enseignement en « présentiel », les instances de proposition des promotions ont porté, sur ces candidatures, une appréciation discriminatoire en ce qu'elle ne prenait pas en compte le handicap dont souffrait la réclamante.

Dès lors, les refus de la promouvoir au grade de professeur des universités 1^{ère} classe, de 2010 à 2012, doivent également être regardés comme fondés sur son handicap.

Plus généralement, la grille d'évaluation des dossiers de candidature à l'avancement mise en œuvre par le CNU présente un caractère discriminatoire en ce qu'elle ne tient pas compte de la situation d'un professeur handicapé qui s'est vu décharger de l'enseignement en « présentiel », en lui permettant de faire valoir des activités pédagogiques compensatoires, conformément au décret modifié du 6 juin 1984.

Il résulte de tout ce qui précède que, l'administration n'apporte pas d'éléments objectifs suffisants pour renverser la présomption de discrimination résultant de ce dossier, conformément au dispositif adapté de la charge de la preuve la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 susmentionnée ; CE, 30 octobre 2009, n° 29834, Mme Perreux). Mme A. doit, dès lors, être regardée comme victime d'une discrimination fondée sur son handicap, prohibée par les articles 6 et 6 sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.