

Paris, le 11 octobre 2016

Décision du Défenseur des droits n° MLD-2016-244

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° 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° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ;

Saisi par Monsieur X, secrétaire administratif au sein du service inter-académique des examens et concours du rectorat de Z, d'une réclamation portant sur des entraves dans l'avancement de sa carrière du fait de son handicap ;

Décide, en vue de régler la situation exposée dans la note ci-jointe, de recommander au recteur de Z :

- d'établir la fiche de poste de l'auxiliaire de vie professionnelle afin de préciser de façon concrète les activités qu'il assure au profit de Monsieur X ;
- de supprimer les mentions discriminatoires figurant dans les évaluations professionnelles de Monsieur X ;
- de rappeler la portée du principe de non-discrimination à raison du handicap au service en charge des ressources humaines, ainsi qu'à l'ensemble des chefs de service.

Demande à être tenu informé des mesures prises conformément à ses recommandations dans un délai de trois mois.

Jacques TOUBON

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

RAPPEL DES FAITS

Monsieur X est affecté au service inter-académique des examens et concours depuis le 1^{er} septembre 2013.

Titulaire du grade de secrétaire administratif de classe normale, il est chargé de la gestion des appels téléphoniques pour la division de la réservation des salles et de la surveillance.

Monsieur X souffre d'une déficience visuelle et motrice (il ne peut utiliser que sa main droite), qui nécessite un aménagement de son poste de travail.

A cet égard, il a été mis à sa disposition un logiciel d'agrandissement de caractères, une synthèse vocale, un vidéo agrandisseur, un scanner, un clavier mono-manuel à gros caractères, un fauteuil adapté, un bureau réglable en hauteur et un téléphone à grosses touches.

Il s'avère que les logiciels d'assistance mis à disposition de Monsieur X ne permettent pas de garantir une accessibilité totale de son poste informatique et des logiciels qu'il a vocation à utiliser dans le cadre de ses fonctions. De même, l'administration a parfois recours à l'utilisation de documents en « PDF Imag » dans le cadre de sa communication interne, qui ne sont pas accessibles aux personnes qui souffrent de déficience visuelle. Dès lors, afin de combler les défauts d'accessibilité, l'administration a fait le choix de recruter une aide humaine.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, Monsieur X est accompagné d'une auxiliaire de vie professionnelle à plein temps. Cette dernière l'assiste dans la manipulation des logiciels et la lecture complémentaire de documents.

Toutefois, cette forme d'aménagement de poste paraît revêtir des conséquences défavorables pouvant être regardées comme une discrimination fondée sur son handicap.

Le Défenseur des droits a donc engagé une instruction et sollicité les observations du rectorat de Z, lequel a fait valoir sa position dans un courrier reçu le 2 septembre 2016.

ANALYSE JURIDIQUE

L'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 ainsi que l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 prohibent toute forme de discrimination fondée, notamment, sur le handicap. Ce principe suppose que le handicap ne doit pas avoir pour effet de traiter l'agent de manière moins favorable dans la gestion de sa carrière, en matière de rémunération, d'avancement, d'évaluation ou autres.

Le principe de non-discrimination invite également l'employeur à prendre toutes les mesures appropriées pour garantir l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés.

Cette obligation est définie par l'article 6 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983 : « Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs visés à l'article 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées,

notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur ».

Il ressort de ces dispositions que l'aménagement du poste de travail d'un agent handicapé, outre qu'il constitue une obligation, dans la limite du raisonnable, a pour objectif de garantir une progression de carrière équivalente à celle d'un travailleur valide. L'aménagement se doit donc d'être adéquat et pertinent.

S'agissant des modalités d'administration de la preuve, lorsqu'un agent public présente des faits susceptibles de faire présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à l'administration de démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à toute discrimination (CE, 30 octobre 2009, n° 298348 ; et article 4 de la loi du 27 mai 2008).

En l'espèce, la lecture des appréciations portées par les supérieurs hiérarchiques de Monsieur X, à l'occasion de ses évaluations, conduit à s'interroger sur les conséquences du choix opéré par l'administration consistant à mettre à sa disposition un auxiliaire de vie professionnelle en réponse aux besoins d'aménagement de son poste de travail.

En effet, il apparaît que les compétences professionnelles du réclamant sont mises en doute, et que le travail qu'il réalise est attribué à l'auxiliaire de vie professionnelle, ce que l'intéressé conteste vivement.

Dans le rapport d'intégration à mi-parcours, réalisé en janvier 2014, les compétences professionnelles de Monsieur X sont mises en cause. Son supérieur hiérarchique évalue son « *autonomie sur le poste de travail* » comme « *pas satisfaisant* ». Plus loin, il estime qu' « *il est actuellement extrêmement difficile de connaître la part de réalisation des travaux imputable à Monsieur X ou à son auxiliaire de vie* ».

De la même manière, à l'occasion de l'évaluation professionnelle de 2014, le supérieur en charge de l'évaluation relève que : « *compte tenu des dysfonctionnements concernant l'aménagement du poste de travail de Monsieur X, son assistante a réalisé à sa place et à sa demande une partie des travaux rendus. Il est par conséquent encore très compliqué de reconnaître la proportion de l'investissement de chacun* ».

Ces mentions sont dépourvues de tout lien avec la valeur professionnelle de Monsieur X. L'article 17 de la loi du 13 juillet 1983 précitée précise que les notes et appréciations générales attribuées aux fonctionnaires doivent uniquement exprimer leur valeur professionnelle. Aussi, de telles mentions de la part du supérieur hiérarchique n'ont pas lieu de figurer dans des évaluations professionnelles.

Les reproches ainsi formulés par la hiérarchie du réclamant sont directement liés à son handicap et à la nécessité d'aménagement de son poste de travail du fait de son manque d'autonomie. Dès lors, le Défenseur des droits estime que ces mentions revêtent un caractère discriminatoire.

Ce faisant, si l'intention de l'employeur de répondre aux obligations prescrites à l'article 6 *sexies* précité ne peut être mise en doute, il semble que les besoins de l'agent n'auraient pas été définis en amont et que l'aide requise n'aurait pas été suffisamment identifiée et définie.

A toutes fins utiles, on note que le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIHPFP) conditionne son aide au recrutement d'une aide humaine à la production des fiches de poste de l'aidé et de l'aidant « *afin de préciser de façon concrète les activités assurées par l'aidant au profit de l'aidé* ». Un tel formalisme préserve du risque de confusion entre le travail imputable à l'agent handicapé et le soutien apporté par l'aidant.

Par suite, les mentions contenues dans les dernières évaluations de Monsieur X, qui remettent en cause ses compétences professionnelles du fait de la confusion induite par la présence de l'auxiliaire de vie professionnelle, pourraient emporter des conséquences négatives sur la progression de carrière de l'agent.

En effet, l'entretien professionnel contribue à la reconnaissance de la valeur professionnelle du fonctionnaire et, en cela, conditionne son évolution de carrière. Aux termes des articles 7 à 16 du décret du 28 juillet 2010 susvisé, il apparaît que le compte-rendu de l'entretien professionnel est pris en considération dans les décisions relatives aux avancements d'échelon et de grade, ainsi qu'à l'attribution de certaines primes.

En l'espèce, une note en date du 29 avril 2015 rédigée par le supérieur hiérarchique de Monsieur X comportent des mentions qui laissent supposer que des considérations indépendantes des mérites professionnels de l'intéressé auraient pu être prises en considération pour lui refuser l'avancement professionnel : *« il est installé sur un poste aménagé et s'est vu confier des missions allégées compte tenu de ses handicaps reconnus »*, *« l'entretien professionnel annuel a permis d'insister auprès de Monsieur X pour qu'il prenne mieux conscience de ses possibilités et de ses limites. Limites qui ne permettent actuellement pas de le soutenir pour un avancement au tableau »*.

L'administration justifie le refus d'avancement de grade de Monsieur X par le fait que l'avancement au grade de secrétaire administratif de classe supérieure au choix serait surtout déterminé au regard de l'ancienneté et de l'admissibilité à l'examen professionnel des agents promouvables (courrier du 2 septembre 2016).

Certes, au regard de ces critères, la candidature de Monsieur X à l'avancement présenterait moins d'atouts que celle d'autres agents promouvables. Il n'en demeure pas moins que, légalement et dans les faits, les appréciations du supérieur hiérarchique sont prises en considération.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, il est considéré que l'aménagement de poste de Monsieur X répond aux conditions de l'article 6 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983. Toutefois, dans la mesure où la présence de l'auxiliaire de vie professionnelle remet en cause les perspectives d'avancement professionnel de Monsieur X et ne lui garantit pas une progression de carrière équivalente à celle d'un travailleur valide, l'intéressé peut être regardé comme victime d'une discrimination à raison de son handicap prohibée par l'article 6 de la même loi.

Le Défenseur des droits recommande donc au recteur de la région académique

- d'établir la fiche de poste de l'auxiliaire de vie professionnelle afin de préciser de façon concrète les activités qu'il assure au profit de Monsieur X ;
- de supprimer les mentions discriminatoires figurant dans les évaluations professionnelles de Monsieur X ;
- de rappeler la portée du principe de non-discrimination à raison du handicap au service en charge des ressources humaines, ainsi qu'à l'ensemble des chefs de service.

Jacques TOUBON