

Paris, le 20 mai 2020

---

## Décision du Défenseur des droits n°2020-111

---

### **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 Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées ;

Vu la directive n°2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

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 dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Saisi par Madame X, contrôleur stagiaire, qui se plaint de ne pas avoir bénéficié des aménagements recommandés par le médecin de prévention durant sa scolarisation au sein d'une école de formation nationale et lors de ses différents stages pratiques ainsi que de comportements discriminatoires.

Décide, en vue de régler la situation exposée ci-après, de recommander au directeur de l'école de formation nationale :

- former les agents des services gestionnaires au principe de l'obligation de l'aménagement raisonnable énoncé à l'article 6 sexies de la loi n°83-634 ;

- prendre les mesures utiles pour connaître le plus tôt possible après la réussite au concours interne les aménagements nécessaires aux stagiaires en situation de handicap pour suivre leur formation dans des conditions compatibles avec leur handicap ;
- formaliser l'information sur les aménagements appropriés auprès des directions départementales chargées d'accueillir les agents en situation de handicap et s'assurer que les aménagements ont été mis en œuvre ;
- s'attacher à vérifier la réalité des éléments présentés par les agents qui signalent des faits de harcèlement discriminatoire en faisant diligenter une enquête interne et le cas échéant former les agents des services RH à diligenter de telles enquêtes.

Cette décision sera communiquée au ministère de l'Action et des Comptes publics.

Le Défenseur des droits demande à être tenu informé des mesures prises conformément à sa recommandation dans un délai de quatre mois à compter de sa notification.

Jacques TOUBON

---

## Recommandations en application de l'article 25 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011

---

Le Défenseur des droits a été saisi par Madame X, contrôleur stagiaire de la promotion 2016-2017, qui se plaint de ne pas avoir bénéficié des aménagements recommandés par le médecin de prévention durant sa scolarisation au sein d'une école de formation nationale (ci-après l'École) et lors de ses différents stages pratiques. Elle souligne avoir fait l'objet de comportements discriminatoires lors de son stage à la direction départementale de la protection des populations de Z qui ont eu pour effet de créer un contexte hostile et intimidant.

En conséquence, Mme X estime que l'absence de prise en compte de son handicap ne lui a pas permis d'effectuer son stage dans des conditions satisfaisantes et considère que les insuffisances professionnelles qui lui sont reprochées sont liées à l'absence de mesures appropriées et aux conditions de travail difficiles qu'elle a dû supporter.

Mme X produit des courriers du syndicat A attestant des démarches des représentants du personnel auprès de l'administration afin que la situation de handicap de l'intéressée soit davantage prise en compte durant son année de stage. Le syndicat A soutient également Mme X dans sa réclamation auprès du Défenseur des droits.

Le 20 avril 2018, Mme X a saisi le tribunal administratif de Z aux fins d'obtenir l'annulation de l'arrêté du 16 octobre 2017 refusant sa titularisation ainsi que la réparation des préjudices qui en ont résulté. Cette procédure est toujours en cours.

Aux termes de l'enquête diligentée par le Défenseur des droits, une note récapitulative a été adressée le 5 novembre 2019 à l'École qui y a répondu le 17 février 2020. Les observations de l'École ne permettent pas au Défenseur des droits d'écarter la présomption de discrimination.

### **Analyse juridique**

Aux termes de l'article 2 de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH), on entend par discrimination fondée sur le handicap « *toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres. La discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable* ».

En droit interne, le principe de non-discrimination est posé par l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui dispose *qu'« aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...), de leur handicap (...) »*.

Le principe de non-discrimination fondé sur le handicap oblige l'employeur à prendre toutes les mesures appropriées pour permettre à un agent handicapé d'exercer son emploi dans des conditions équivalentes à celle d'un agent valide.

En effet, dès lors que l'agent bénéficie du statut de travailleur handicapé, son employeur est tenu à **une obligation d'aménagement raisonnable**.

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. 5212-13 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle, 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.

Ces mesures incluent notamment l'aménagement de tous les outils numériques concourant à l'accomplissement de la mission des agents, notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles.

II. - Tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

L'employeur veille à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

La fonction de référent handicap peut être mutualisée entre plusieurs employeurs publics.

III. - Pour tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité, les administrations mentionnées à l'article 2 de la présente loi prennent les mesures appropriées permettant aux agents mentionnés au I du présent article de conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail(...) »

La recherche de mesures appropriées suppose une appréciation de chaque situation par l'employeur, en vue de trouver des solutions adaptées à la personne handicapée.

Le refus de procéder à des aménagements raisonnables pour permettre à un agent d'exercer son emploi peut constituer une discrimination, dès lors que ces aménagements ne constituent pas une charge disproportionnée pour l'employeur.

### **Sur le respect de l'obligation d'aménagement raisonnable par l'École**

Mme X a été nommée le 7 septembre 2016 contrôleur stagiaire, après avoir passé avec succès le concours interne de contrôleur de 2<sup>ème</sup> classe. Conformément à l'article 1er de l'arrêté du 10 août 2015 fixant les modalités d'organisation générale de la formation initiale des contrôleurs stagiaires, elle a effectué une formation d'une année. Cette formation a comporté un cycle de scolarité au sein de l'École à B et cinq stages.

Mme X soutient qu'elle n'a pas obtenu, durant sa formation au sein de l'École et dans le cadre de ses stages, les équipements adaptés à son handicap visuel.

Mme X est atteinte d'un handicap visuel lourd, elle est appareillée d'une prothèse oculaire pour un œil et dispose d'une faible acuité visuelle pour l'autre.

Elle possède le statut de travailleur handicapé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Avant sa nomination comme contrôleur stagiaire, Mme X bénéficiait d'un aménagement de poste à la direction générale des finances publiques de Z (DGFIP), et disposait dans ce cadre d'un PC avec écran de 24 pouces, d'un clavier blanc avec lettres noires et d'un télé-agrandisseur.

### Sur les aménagements mis en place lors de sa scolarisation au sein de l'École

Il n'est pas contesté que ce même matériel a été recommandé par le médecin de prévention, dès le début de sa scolarité à l'École, le 10 octobre 2016.

Toutefois, Mme X soutient qu'elle n'a pas obtenu durant sa formation au sein de l'École l'ensemble de ces équipements. Ainsi, elle aurait bénéficié durant plusieurs semaines d'un portable de 12 pouces comme l'ensemble des stagiaires. Un écran de 22 pouces lui aurait ensuite été fourni par l'École au lieu d'un écran de 24 pouces. Enfin, elle n'a pas obtenu de télé-agrandisseur.

Le Défenseur des droits a demandé à l'École d'expliquer les raisons pour lesquelles les équipements recommandés par le médecin de prévention le 10 octobre 2016 n'ont pas été fournis à l'intéressée lors de sa scolarité ainsi que durant les stages.

L'École a expliqué que le médecin de prévention a modifié sa recommandation du 10 octobre 2016 après des échanges entre l'intéressée et son établissement. Effectivement, un courriel du 7 novembre 2016 a été adressé à l'intéressée faisant état des nouvelles préconisations du médecin de prévention concernant le matériel à fournir, à savoir l'attribution d'un écran 22 pouces et d'un clavier blanc aux lettres noires. L'École produit aussi un courriel de Mme X du 21 octobre 2016 dans lequel celle-ci déclare renoncer au télé-agrandisseur. Concernant ce dernier courriel, si l'intéressée a indiqué au Défenseur des droits qu'elle s'était sentie « *un peu contrainte* » par l'École de renoncer au télé agrandisseur dont elle disposait pourtant sur son dernier poste, les explications données par l'École dans sa réponse du 17 février 2020 ne permettent pas de conclure que l'intéressée a subi des pressions de la part de l'administration pour renoncer à cet équipement.

Ainsi, il résulte des éléments communiqués par l'École que Mme X a obtenu les équipements préconisés par le médecin de prévention après concertation avec l'École lors de sa scolarisation. Concernant le format inadapté des documents de travail (A4) fournis à Mme X lors de sa scolarité, l'École indique n'avoir jamais refusé de lui fournir des supports de cours en format A3 et l'intéressée ne produit aucun document confirmant avoir fait cette demande. Enfin, Mme X a bénéficié d'un tiers temps lors des examens.

Partant, le Défenseur des droits estime qu'il n'y a pas d'éléments permettant d'affirmer comme le soutient l'intéressée devant le tribunal administratif que ses notes obtenues aux épreuves lors de la formation théorique (7 notes inférieures à 8 sur un total de 9 notes) soient la conséquence de l'insuffisante prise en compte de son handicap durant la période sa formation.

### Sur le matériel adapté qui aurait dû être mis à sa disposition au cours de ses stages

Mme X affirme qu'elle n'a pas eu accès au matériel et que les administrations qui l'ont accueillie n'étaient pas informées de son handicap visuel. En réponse, l'École a indiqué que Mme X a conservé durant les stages l'ordinateur portable et le clavier blanc avec lettres noires, « *à charge pour les directions départementales d'accueil de lui fournir un écran 22 pouces (ce format est courant dans ces structures)* ». Néanmoins, le Défenseur des droits constate qu'aucune pièce ne permet de s'assurer que les administrations qui ont accueilli l'intéressée ont été informées par l'École de la nécessité de lui fournir un tel équipement ni qu'elles l'ont effectivement fourni.

### Sur le choix des affectations pour ses stages pratiques

L'intéressée se plaint également de ne pas avoir obtenu de stage à proximité de son domicile qui est situé à Z alors qu'elle en avait formulé la demande (1<sup>er</sup> vœu) en raison des difficultés de déplacement dues à son handicap visuel. De fait, Mme X a été affectée à C (du 5 au 9

décembre 2016) puis à D (du 13 au 31 mars 2017) et souligne qu'elle a évité une affectation à F grâce à l'intervention du syndicat A.

Mme X explique qu'elle a été placée en congé maladie dès la première semaine de son stage à D en raison de la fatigue liée aux trajets et produit un avis du médecin de prévention de la direction départementale de la protection des populations de G en date du 17 mars 2017 qui atteste des nombreuses difficultés auxquelles celle-ci doit faire face lors de ses déplacements pour se rendre à D. Ainsi, selon le médecin de prévention : « *le handicap visuel important de Mme X, RQTH, nécessite fortement et de façon urgente un stage proche de son domicile à Z. Elle est malvoyante et se déplace avec une canne. Les trajets déplacements loin de chez elle sont sources de chutes et augmentent la fatigue physique et psychique. Il est indispensable de lui trouver un poste près de chez elle* ».

Pour expliquer son choix de ne pas l'avoir affectée sur Z, l'École a indiqué au Défenseur des droits qu'il avait accordé une priorité aux stagiaires qui faisaient valoir des contraintes familiales. De plus, Mme X n'aurait pas signalé « *de difficulté particulière de déplacement* ».

Ces explications doivent être examinées au regard de la portée de l'obligation d'aménagement raisonnable qui pèse sur l'employeur public. En effet, même si l'École produit des attestations d'enseignants qui précisent que Mme X ne se déplaçait pas à l'aide d'une canne lorsqu'elle suivait les cours au sein de l'École et qu'elle n'avait pas connaissance des difficultés de déplacement de la réclamante, l'École ne peut soutenir qu'elle ne connaissait pas l'importance du handicap visuel de l'intéressée puisque plusieurs documents attestent qu'elle savait que Mme X n'avait de vision que d'un seul œil.

Pourtant, l'École a fait le choix de privilégier l'affectation d'agents ayant des contraintes familiales sans s'assurer que les lieux de stages retenus pour Mme X étaient compatibles avec son handicap. Ainsi, l'administration ne démontre pas qu'elle a procédé à un examen individuel de sa situation alors qu'elle semble l'avoir fait pour les agents qui ont évoqué des contraintes familiales. Or, une telle appréciation *in concreto* découle de l'obligation d'aménagement raisonnable prévue par l'article 6 sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée.

Pour le Défenseur des droits, l'École aurait donc dû s'assurer que le handicap de l'intéressée était compatible avec les affectations retenues, notamment en se rapprochant du médecin de prévention.

Dans ces conditions, même si l'École a finalement accepté de l'affecter à la direction départementale de la protection des populations de Z en mai 2017, le Défenseur des droits constate que ce changement s'est produit après que la réclamante a été placée en congé pour maladie et dans un contexte contraint pour la direction départementale de la protection des populations de Z ainsi que le reconnaît le directeur de l'École dans son courriel du 12 mai 2017 : « *c'est pourquoi, bien que conscient des problèmes d'organisation que cela peut poser, je vous demande néanmoins d'accueillir Mme X pour ce stage pratique qui doit clore sa période de formation initiale* ».

En conclusion, si le matériel recommandé par le médecin de prévention a été fourni à Mme X lors de sa scolarité au sein de l'École, le Défenseur des droits considère que l'École n'a pas pris pas toutes les mesures appropriées pour permettre à l'intéressée de faire ses stages dans des conditions compatibles avec son handicap, en omettant de s'assurer auprès de chacune des directions départementales qu'un écran de 22 pouces serait mis à sa disposition et en ne vérifiant pas que les affectations en stage répondaient aux préconisations du médecin de prévention et étaient adaptées à son handicap. Or, ces mesures qui relèvent d'un aménagement raisonnable ne représentaient pas pour l'administration de charge disproportionnée.

Enfin, le Défenseur des droits estime que le dossier de Mme X doit être l'occasion d'engager une réflexion au sein de l'École et plus largement au sein du ministère de l'Action et des Comptes publics pour mieux prévenir les discriminations fondées sur le handicap et faire en sorte que les services gestionnaires s'approprient le principe de d'obligation d'aménagement raisonnable<sup>1</sup>.

Ainsi l'intervention du médecin de prévention après la rentrée des contrôleurs stagiaires pourrait être anticipée afin de s'assurer que le matériel adapté ou les aménagements prévus bénéficient aux agents dans des délais qui ne compromettent pas leurs apprentissages.

De même, le matériel dont disposent déjà les agents devraient pouvoir être conservé lors de la formation au sein de l'École ainsi que durant les stages pratiques. La portabilité du matériel est prévue par l'article 6 sexies III de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 dans le cadre d'une mobilité. Enfin, la procédure concernant l'affectation des stagiaires doit être améliorée afin de vérifier que les lieux d'affectation sont compatibles avec le handicap et l'état de santé.

### ***Sur le contexte de harcèlement discriminatoire dans lequel Mme X a effectué son stage au sein de la direction départementale de la protection des populations de Z***

Le harcèlement fondé sur un critère discriminatoire constitue une discrimination ainsi que le rappelle le droit communautaire qui précise que la discrimination inclut le harcèlement fondé notamment sur le handicap. Selon l'article 3 de la directive 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, le harcèlement est considéré comme une discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié, notamment au handicap, « *se manifeste qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

L'article 1er alinéa 3 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 précise que la discrimination inclut tout agissement lié à un motif de discrimination prohibés<sup>2</sup> « *subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Le harcèlement discriminatoire peut être retenu sans avoir à démontrer le caractère intentionnel du comportement de l'auteur de l'acte litigieux puisque ce sont les effets produits sur la dignité de la personne ou sur son environnement de travail qui justifient cette qualification.

S'agissant du caractère probatoire des faits allégués, le Conseil d'Etat a considéré que le principe d'aménagement de la charge de la preuve au profit de la personne qui s'estime victime d'une discrimination (CE Perreux, 30 octobre 2009, n°298348) était également applicable aux litiges portant sur des faits de harcèlement. Ainsi, dès lors qu'un agent public présente des faits susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à l'administration de produire une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement (CE 11 juillet 2011, n°321225).

L'aménagement de la charge de la preuve est prévu par l'article 4 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 précitée « *Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la*

---

<sup>1</sup> Le ministère de l'Éducation nationale a engagé cette réflexion à la suite de la décision n°2018-017 du 12 février 2018.

<sup>2</sup> Le handicap figure parmi les motifs prohibés

*mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le présent article ne s'applique pas devant les juridictions pénales ».*

En l'espèce, Mme X fait état de comportements discriminatoires dont elle a été victime au cours de son stage pratique à la direction départementale de la protection des populations de Z qui s'est déroulé du 29 mai au 11 août 2017. Ces comportements se seraient manifestés par des mesures d'isolement, des refus injustifiés de lui permettre d'accéder à des modèles de documents ou de procédure ainsi que par des propos blessants.

Tout d'abord, Mme X indique qu'elle n'a pas, contrairement aux autres stagiaires, été placée dans les sections d'enquête auprès des enquêteurs.

À son arrivée, elle a occupé pendant plusieurs jours un bureau qui était réservé à stocker du matériel informatique et qui servait également de lieu d'accueil des consommateurs. Des attestations de collègues confirment que ce bureau n'était pas un espace dédié au travail des stagiaires de l'École.

Mme X explique avoir obtenu un changement de bureau après s'être plainte de son isolement et de ses conditions de travail. Néanmoins, cette nouvelle affectation était située dans un bureau bruyant consacré à l'affranchissement du courrier et donc peu propice à la concentration. Elle indique qu'elle partageait cet espace avec des agents affectés à des tâches administratives sans rapport avec des fonctions de contrôle.

Là encore, les assertions de Mme X sont confirmées par des collègues qui attestent aussi qu'elle a été la seule stagiaire à ne pas être en contact direct avec les enquêteurs. Or, selon les inspecteurs qui ont témoigné, les échanges réguliers avec les enquêteurs font partie de la formation et facilitent l'organisation de sortie en enquête.

Mme X a finalement disposé d'un bureau parmi les enquêteurs après l'intervention de Mme G, représentante du personnel, auprès du directeur de la DDPP de Z lors d'un entretien en date du 27 juillet 2019. Elle y restée les quinze derniers jours de son stage pratique.

Mme X se plaint également du fait que sa tutrice lui ait interdit de s'appuyer sur des modèles et courriers types pourtant utilisés communément par les enquêteurs et les autres stagiaires contrôleurs et inspecteurs. Selon les témoignages d'inspecteurs, l'utilisation de modèles (procès-verbaux, pré-injonctions, avertissements, lettres types...) est une pratique incontournable pour les stagiaires dans le cadre de leur formation et *« priver un agent, quels qu'en soient les motifs, de l'accès à ces ressources pédagogiques utilisées quotidiennement par tous, [reviendrait] à le condamner à improviser des rédactions obligatoirement inabouties qui seront ensuite injustement critiquées par la hiérarchie ».*

Enfin, Mme X précise qu'elle a signalé le 26 juillet 2017, avec l'aide du secrétaire CHSCT, M. H, deux incidents sur le cahier d'hygiène et de sécurité et conditions de travail relatifs à des propos humiliants dont elle aurait été victime.

Ainsi, elle soutient que la responsable du service qualité lui aurait indiqué en réponse à sa demande de travailler dans des conditions moins pénibles *« vous êtes handicapée, d'accord mais que visuelle ».* Une attestation confirme les dires de Mme X.

Le second incident concerne des propos tenus par un contrôleur le 19 juillet 2017, qui l'aurait insulté en disant d'elle qu'elle était *« un cas social ».*

Mme G rapporte aussi de son côté que des collègues de la DDPP de Z lui auraient indiqué avoir entendu des propos qualifiant Mme X *« de folle », « que le directeur n'en voulait pas »* et *« qu'il avait été obligé de la prendre ».*

Pour le Défenseur des droits, Mme X a produit des éléments de faits précis et concordants qui laissent présumer que son dernier stage s'est déroulé dans un environnement hostile et intimidant constitutif d'une discrimination au sens de l'article 1<sup>er</sup> alinéa 3 de la loi n°2008-496 précitée.

Dans le cadre de l'aménagement de la charge de la preuve, l'École a donc été invitée à présenter ses observations. L'administration soutient que la réclamante a été traitée dans le cadre de son stage pratique dans les mêmes conditions que les autres stagiaires. Toutefois, elle ne conteste pas utilement le fait que Mme X a été la seule stagiaire à ne pas être en contact direct avec les enquêteurs et qu'elle n'a été affectée auprès de ces derniers qu'après l'intervention de Mme G, représentante du personnel. Le courriel de Mme J produit par l'administration révèle que Mme X a signalé ses difficultés à se concentrer et rédiger des courriers « *en raison du va et vient des consommateurs qui étaient accueillis en permanence* ».

S'agissant de la possibilité d'utiliser les lettres types lors de son stage, les échanges communiqués par l'administration entre sa tutrice, Mme J, et l'intéressée, montrent que cette dernière n'y a eu accès qu'après avoir rédigé son projet au moment de la correction, alors que les inspecteurs qui ont produit des témoignages dans le dossier de l'intéressée précisent que les stagiaires ont accès aux documents types et modèles de procédures pour la rédaction de leurs projets. L'École n'apporte pas de précision sur la procédure qui doit être suivie par les tuteurs. Aussi, s'il semble que Mme X a pu faire l'objet de consignes plus strictes pour la rédaction de documents, aucun élément du dossier ne permet d'affirmer que sa tutrice se comportait différemment avec les autres contrôleurs stagiaires qu'elle encadrait.

S'agissant des propos humiliants tenus par la responsable du service qualité, Mme X verse l'attestation d'une inspectrice, Mme K qui confirme avoir entendu la responsable s'adresser à la réclamante sur un ton agressif et lui dire « *vous êtes handicapée, d'accord mais que visuelle* ». L'inspectrice a ajouté dans son attestation avoir alerté Mme G de « *la violence de cette scène* » et des pleurs de la réclamante qui ont suivi cet incident.

L'École qui a été informée par Mme X et les représentants du personnel des conditions difficiles dans lesquelles elle a effectué son stage pratique n'a jamais effectué d'enquête interne pour s'assurer de la réalité des faits signalés. Or, l'École sur laquelle repose une obligation de sécurité en matière de protection de la santé des agents aurait dû prendre les mesures pour vérifier les faits de harcèlement discriminatoire dont se plaignait Mme X dans le recours hiérarchique formé le 18 décembre 2017 à l'encontre de l'arrêté de non titularisation du ministre de l'Action et des Comptes publics.

Conformément à l'article 25 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits peut faire toute recommandation qui lui apparaît de nature à régler les difficultés soulevées devant lui ou à en prévenir le renouvellement.

Aussi, le Défenseur des droits recommande à l'École de :

- former les agents des services gestionnaires au principe de l'obligation de l'aménagement raisonnable énoncé à l'article 6 sexies de la loi n°83-634 ;
- prendre les mesures utiles pour connaître le plus tôt possible après la réussite au concours interne les aménagements nécessaires aux stagiaires en situation de handicap pour suivre leur formation dans des conditions compatibles avec leur handicap ;

- formaliser l'information sur les aménagements appropriés auprès des directions départementales chargées d'accueillir les agents en situation de handicap et s'assurer que les aménagements ont été mis en œuvre ;
- rendre obligatoire le déclenchement d'une enquête administrative s'il existe des éléments de faits laissant supposer une différence de traitement fondée sur un critère discriminatoire.

Cette décision sera communiquée au ministère de l'Action et des Comptes publics.

Le Défenseur des droits demande à être tenu informé des mesures prises conformément à sa recommandation dans un délai de quatre mois à compter de sa notification.

Jacques TOUBON