

## EVOLUTION PROFESSIONNELLE

# Encore du chemin à parcourir dans la lutte contre les discriminations liées au handicap et à l'état de santé

Solange de Fréminville | Actu Emploi | Actu expert santé social | France | Toute l'actu RH | Publié le 24/09/2021

**Les discriminations à l'égard des agents en raison de leur handicap ou de leur état de santé font peu parler d'elles. Mais sont bien connues du Défenseur des droits.**



[1]

Les premiers visés par les discriminations dans la fonction publique ? Les personnes en situation de handicap ou dont l'état de santé s'est dégradé. Ce sont en effet les deux premiers motifs de saisine du Défenseur des droits, à hauteur de plus de 20 % chacun. Selon ce dernier, il s'agit d'agents, le plus souvent de catégorie C, qui n'obtiennent pas le reclassement auquel ils ont droit, ni les aménagements de poste prescrits pour des raisons médicales, ou dont les contrats ne sont pas renouvelés en raison de leur état de santé ou d'une grossesse.

D'autres discriminations sont moins visibles et plus difficiles à prouver. L'absence d'avancement ou de promotion, par exemple, pour des agents ayant eu d'importants problèmes de santé qui les ont amenés à s'absenter plusieurs mois ou jusqu'à deux ou trois ans. « J'ai observé que les agents en arrêt de maladie de longue durée et n'ayant pas eu d'entretien professionnel pour cette raison n'obtenaient pas de points et se retrouvaient en bas du tableau d'avancement », témoigne Simon Davias, secrétaire de la section CFDT de la métropole de Lyon (59 communes, 9 513 agents, 1,39 million d'hab.).

## Traitement équitable

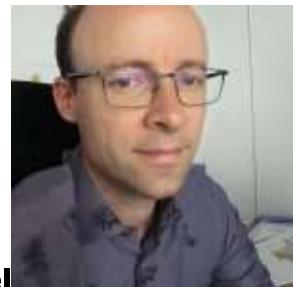
En s'appuyant sur une décision du Défenseur des droits, la CFDT a obtenu de l'administration que la dernière évaluation professionnelle, avant la période d'absence pour maladie, soit prise en compte pour l'avancement, et cela, dès 2021. Mieux, c'est inscrit dans les lignes directrices de gestion, donc dans la stratégie officielle de gestion des RH. Reste que la CFDT s'inquiète du non-suivi de l'évolution des agents en situation de handicap recrutés sans concours. Elle demande « une bonification supplémentaire basée sur l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 et un meilleur accompagnement des carrières de ces agents ».

Ces droits sont méconnus de nombreux employeurs territoriaux. Pourtant, « la loi du 27 mai 2008 prohibe toute discrimination au regard de la santé et du handicap, et, en cas de congé de maladie de longue durée, la jurisprudence du Conseil d'État impose de s'appuyer sur les évaluations précédentes. Si elles sont bonnes, l'employeur ne peut refuser à l'agent une promotion en raison de son état de santé », relève Yann Coz, chef de pôle « fonction publique » du Défenseur des droits.

En réalité, toute la carrière des agents en situation de handicap ou en arrêt de maladie de longue durée peut être affectée. Aussi s'agit-il de s'assurer à toutes les étapes qu'ils sont traités équitablement, y compris lors de leur évaluation. « Nous vérifions que les comptes rendus d'entretiens professionnels ne comportent aucune mention sur l'état de santé, le handicap ou la grossesse, pour éviter que cela n'ait un impact sur la carrière des agents. Sinon, nous demandons à la hiérarchie de l'expliquer et de modifier le compte rendu », explique Yamina Segeon, cheffe de projet « lutte contre les discriminations et handicap » au CNFPT.

## Maintien dans l'emploi

Il en est de même pour l'accès à la formation, aux mobilités ou pour le maintien dans l'emploi des agents. « L'employeur a une obligation de moyens », rappelle Yamina Segeon. « Si la hiérarchie constate les difficultés d'un agent dans la réalisation des missions, et donc s'interroge sur son avancement, elle doit se demander : quelles actions ont été mises en place ? A-t-elle proposé une formation ? Ou aménagé son poste ? » Le nombre grandissant de personnes déclarées atteintes de « Covid long » incite à cela.



[2]

## Le Défenseur des droits, un recours essentiel

En cas de discrimination, le Défenseur des droits, qui compte 500 délégués dans toute la France, est un recours majeur. Il conseille les agents qui le saisissent et les aide à monter leur dossier lorsqu'ils se tournent vers la juridiction administrative. Son avis peut éclairer le juge. « Nous avons des pouvoirs d'enquête et le secret ne peut nous être opposé, sauf s'il s'agit de la défense nationale, de la sûreté de l'État ou de la politique extérieure », précise Yann Coz, chef de pôle « fonction publique ». Il peut aussi mettre en œuvre une médiation, en cas de conflit ou chercher un règlement amiable. Quant à l'employeur, dès lors que les éléments apportés par le réclamant laissent présumer une discrimination, la charge d'administration de la preuve lui est transférée, selon la loi du 27 mai 2008 sur les discriminations (article 4). Et il doit informer le Défenseur des droits des suites données à ses recommandations.

## POUR ALLER PLUS LOIN

- Les agents publics plus enclins à signaler les discriminations
- La discrimination positive au menu de la réforme de la haute-fonction publique
- Les propositions de la Fondation Jean Jaurès pour un service public sans discriminations

