

CAP Centrale Agents d'administration 19 Mai 2011

Agent en situation de handicap

Nos représentants à la CAP

Chantal GSELL
05 94 28 20 80
Expert :
Patrice LAURRIN
03 87 38 69 19

Depuis plusieurs CAP Centrales, nous constatons et dénonçons une détérioration des conditions d'intégration des agents en situation de handicap alors que l'administration affiche officiellement une ambition sur le sujet.

Force est de constater que cette volonté affichée se heurte à la réalité des services, des suppressions d'emplois et de leurs conséquences sur les conditions de travail de l'ensemble des agents et par voie de fait sur ceux d'entre eux déjà fragilisés.

Comme nous l'avons toujours dit dans les groupes de travail dédiés, il ne suffit pas de recruter des agents en situation de handicap, pour satisfaire les quotas imposés et répondre au nouveau label « diversité », encore faut-il les accompagner dans leur quotidien pour leur permettre une véritable intégration au collectif de travail. Il ne suffit pas de rédiger une charte du correspondant handicap, affirmant son rôle, encore faut-il reconnaître pleinement celui-ci avec un temps dédié à cette fonction. Il faut savoir également sensibiliser l'encadrement et les agents du poste ou service accueillant l'agent à la réalité de son handicap. Les trois cas évoqués lors de la CAPC du 19 mai révèlent des situations récurrentes et prouvent que, des déclarations d'intention aux actes, l'administration a encore du chemin à parcourir et ses responsabilités pour faire évoluer les états d'esprit.

Non-Titularisation d'un agent recruté contractuel handicapé

L'agent concerné, suite au déclenchement d'une maladie handicapante, a dû quitter son emploi dans le privé. Initialement recruté sur un emploi de contractuel handicapé de catégorie B en juillet 2007, renouvelé alors qu'elle ne souhaitait pas alors un reversement en catégorie C, prolongé à concurrence de 85 jours d'arrêt maladie, volontaire, refusant la pitié, en l'absence de possibilité de renouveler une seconde fois le contrat, elle a finalement été recrutée en catégorie C suite aux débats de la CAPC des Contrôleurs du 10 février 2010.

Elle souffre d'une maladie évolutive qui génère beaucoup de fatigue et a pour conséquence de nombreux séjours à l'hôpital. Elle suit un traitement très lourd qui a nécessité un an d'adaptation. Elle a pourtant assuré seule la confection des comptes de gestion dans un service qui a perdu la moitié de son effectif. Devant une situation des plus délicates et l'intervention de l'ensemble des représentants du personnel, l'administration a fait le seul bon choix : la titularisation.

Renouvellement de contrats de deux agents en situation de handicap

L'un des dossiers a été reporté pour vice de forme : la CAPL de titularisation ne s'est jamais réunie... le PV est un faux ! La parité syndicale a demandé à ce que la CAPL soit réellement réunie. Dans l'attente de la décision sur le renouvellement de son contrat, l'agent, dont le conjoint est encore en province et qui a la charge d'un enfant en bas âge, rejoindra comme prévu sa nouvelle affectation au 1er juillet dans un poste plus conséquent avec des tâches correspondant selon l'administration aux préconisations du médecin de prévention.

Si l'un des dossiers de prolongation de contrat d'un agent handicapé a été retiré pour vice de forme, ces dossiers et en particulier le second dossier et la proposition de non titularisation d'un contractuel handicapé ont été l'occasion d'évoquer à nouveau les conditions de l'intégration de ces agents dans les services.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, l'administration ne peut se contenter de répondre que « ces agents sont des agents comme tous les autres » en prétextant le refus d'une attitude discriminante. La procédure de recrutement d'agent handicapé par voie contractuelle est établie pour tenir compte de la réalité du handicap. Si les agents concernés ont un handicap connu ou non au moment de leur arrivée dans les services, cette connaissance relevant du médecin de prévention, le nécessaire doit être fait pour accompagner les conséquences du handicap qui a justifié le recrutement et permettre la titularisation au bout d'un an.

Dans ce dossier, comme dans beaucoup d'autres, on cherche en vain le moment de l'intervention du correspondant handicap local. Alors que l'agent connaît des problèmes dorsaux, le fauteuil ergonomique commandé en septembre 2010, au début de son stage pratique, n'est toujours pas livré à la date de la CAP Locale qui examine la prolongation de stage, soit le 22 mars 2011. Qu'est-ce qui peut légitimement justifier un tel retard ? L'intégration des handicapés est-elle bien une priorité de notre administration ?

C'est au moment du jury départemental qui comprend notamment « un représentant des ressources humaines, intérimaire de la correspondante handicap » et qui propose la prolongation de stage qu'il est conseillé à l'intéressée de prendre contact avec le médecin de prévention alors que l'agent animé de la volonté de bien faire justifie ses difficultés par un stress paralysant et la peur de l'échec. Cette réalité ne pouvait-elle être perçue plus tôt alors que l'agent travaille depuis le début de son année de stage dans le même poste ? Son caractère réservé est pourtant soulignée par la direction

locale qui précise cependant qu'elle s'est intégrée sans difficulté à l'équipe.

Et où exerce l'agent à son arrivée dans le poste le 1er août 2010 ? A la caisse et au guichet. Elle est ainsi amenée à accorder des délais de paiement. Il lui est même reproché de ne pas répondre aux attentes des usagers en terme d'accueil du public et de donner des informations inexactes ! Sensés l'aider, les conseils des collègues eux-mêmes soumis à la charge de travail et des fiches de procédure détaillées ... Faut-il rappeler que, comme tout stagiaire, un contractuel handicapé ne devrait pas être mis au guichet ou à la caisse ? Selon même le guide du recrutement des travailleurs handicapés, « les tâches complexes ou délicates dévolues aux agents expérimentés ne doivent pas être confiées aux stagiaires, au moins en début de stage. Il en est ainsi d'une fonction de caisse, au guichet ».

Retiré du service du recouvrement de l'impôt, placé au service du recouvrement contentieux du secteur local le 1er décembre 2010, elle effectue des recherches d'adresses sur Adonis et Ficoba après retour des sommes à payer du Centre Hospitalier, présente en non-valeur des titres de recette d'un montant inférieur aux seuils de poursuites arrêtés avec l'établissement, envoie des demandes de renseignement. Son travail est jugé « méthodique » et « correct », mais « encore un peu lent » même si « ses progrès sont réels ».

C'est début mars que lui est confié un secteur de recouvrement contentieux « qui devrait permettre d'apprécier ses réelles capacités à exercer les fonctions d'agent d'administration » ... Il faudrait donc encore un peu de temps pour apprécier ses capacités, au détriment de qui ? Ni les problèmes dorsaux ni le stress de l'agent n'ont été intégrés dans les conditions de son accueil dans nos services. De qui faut-il réellement apprécier les capacités ? De l'agent dont le handicap n'a pas été réellement pris en compte ? Ou de la direction locale qui a pêché par absence de suivi de l'agent ?

L'agent concerné, fragile, qui a constamment peur de l'échec, ne ressentira-t-il pas sa prolongation comme un « échec » et ne sera-t-il pas davantage déstabilisé ?

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, cet agent aurait dû être immédiatement titularisé.

Mme Guillouet, présidente de la CAPC, a de son côté proposé la prolongation d'un an du stage, indiquant qu'elle allait voir s'il y avait possibilité de la maintenir dans son poste actuel pour ne pas la déstabiliser une nouvelle fois.