

Renouvellement de contrat d'un travailleur handicapé : Outil de la discrimination négative ?

Lors d'une CAP précédente, SUD Trésor avait soulevé le problème de l'accueil d'un travailleur handicapé dans une structure de petite taille. Dans le cas d'espèce, malgré la taille modeste du premier poste d'affectation de l'agent, le rapport du trésorier sur son intégration est élogieux après quatre mois et demi passés dans la trésorerie où l'intéressé est entré le 1er août 2005 («parfaitement intégré à l'équipe», «relations humaines excellentes»).

Par contre, deux mois après ce premier rapport, ce même chef de poste « casse » l'intéressé. Comment un chef de poste peut-il changer aussi brutalement d'avis en un laps de temps aussi court ? Le rapport de ce dernier évoque alors un «gros clash» fin décembre 2005, semble-t-il l'écho d'un retard pris dans le traitement des chèques, et une dégradation des rapports avec les collègues.

Le trésorier précise soudain qu'«en tant que chef de poste personnellement et pécuniairement responsable», il ne peut prendre « le risque de confier des responsabilités » à l'agent. Il est alors reproché à celui-ci de «peiner à assimiler les informations qui lui sont communiquées» «au lieu de prendre de l'assurance dans ses fonctions». L'agent, quant à lui, a ressenti un grand stress dès son affectation compte tenu de la masse des informations à appréhender, son handicap étant par ailleurs défini comme source d'une certaine «fatigabilité».

Ce stress est reconnu dans son second rapport par le chef de poste qui souhaite une seconde partie de stage dans une autre structure «afin d'avoir un deuxième regard sur le travail» de l'agent. Il ajoute qu'il [lui] apparaît évident que cela ne pourrait se faire qu'en poste comptable centralisateur ou dans une «grosse» trésorerie spécialisée ; surtout pas dans un «petit» poste mixte» ... Du déjà vu ?

Malheureusement, oui ! Depuis le début de l'année, à l'occasion de trois réunions de la CAP des agents de recouvrement et agents administratifs, ont été évoqués trois cas similaires de travailleurs handicapés «intégrés» dans une unité de travail à effectif réduit où la pression du travail peut légitimement expliquer le stress des intéressés.

SUD Trésor a déjà indiqué précédemment la lecture que pouvait laisser suggérer le législateur lorsqu'il prévoit que tout employeur occupant au moins 20 agents a nécessité d'embaucher 6 % de l'effectif total en personnes handicapées (1,2 pour 20 agents) : une structure d'au moins 20 agents est la mieux appropriée pour intégrer décemment un travailleur handicapé et ne pas lui faire, même inconsciemment, ressentir son handicap personnel comme un handicap pour l'unité de travail dans laquelle il est censé être accueilli.

D'ailleurs, dès lors que l'agent est ensuite affecté dans un poste plus important, l'intéressé renoue avec un rapport élogieux. « Bien organisé, appliqué et assidu, démontrant des capacités d'initiative et d'analyse », il exécute ses tâches « en autonomie, de façon satisfaisante tant en qualité qu'en quantité ».

Le nouveau chef de poste précise même qu'«il assimile rapidement et met en pratique les conseils et directives qui lui sont prodigués» et qu'«ainsi il a d'ores et déjà prouvé une certaine efficacité». Le même chef de poste souligne ses «qualités relationnelles».

A l'occasion de l'examen de ce dossier, **SUD Trésor est donc revenu plus généralement sur les conditions d'accueil des travailleurs handicapés dans notre réseau et sur le rôle du correspondant handicap qui, dans le cas d'espèce, reconnaît n'avoir reçu aucune formation en la matière et être confronté pour la première fois à un tel cas.** SUDTrésor a fait remarquer que le correspondant handicap n'a jamais eu d'échange direct avec l'agent, le stage de ce dernier semblant bien se passer et l'intéressé n'hésitant pas à prendre contact avec ses collègues du Service des Ressources Humaines.

Sommaire:

CAP du 11 mai 2006 :

page 1 : renouvellement contrat : handicapé
 page 2 : établissements des tableaux de mutation

page 3 : non-titularisation

page 4 : revalorisations kilométriques
 tableaux d'avancement

Dans un contexte : - de réduction des effectifs - de culture de performance

L'ordre du jour de la CAP centrale du 11 mai 2006 abordait essentiellement l'élaboration des tableaux de demandes de mutations et de réintégrations, une proposition de non-titularisation d'un AR stagiaire, une proposition de renouvellement de contrat d'un agent handicapé, trois demandes de détachement dans le corps des Agents Administratifs du Trésor et deux d'intégration dans le corps des AR du Trésor.

Tableaux des demandes de mutation et réintégrations : Les éléments chiffrés

1) Tableau des demandes pour convenance personnelle sur emplois administratifs.

- 2138 agents ont sollicité leur mutation pendant la période d'expression des vœux, dont :
- 21 agents ont établi des demandes irrecevables,
- 65 agents ont bénéficié d'une mutation,
- 3 agents ont annulé leur demande
- 2049 agents sont donc classés sur les tableaux de demandes de mutation pour convenance personnelle.

2) Tableau des demandes pour convenance personnelle sur emplois informatiques

- 35 Agents ont déposé des demandes de mutation sur emploi informatique pour convenance personnelle au titre du cycle 2006, dont :
- 1 agent a établi une demande de mutation irrecevable.
- 34 agents sont donc classés sur le tableau des demandes de mutation sur emplois informatiques pour convenance personnelle au titre du cycle 2006.

3) Tableau des demandes prioritaires sur emplois administratifs :

- 305 Agents étaient inscrits sur les tableaux prioritaires à l'issue de la précédente commission,
- 2 agents avaient une demande devenue irrecevable (dispo. de + de 3 mois, congé parental de + de 6 mois),
- 109 agents ont bénéficié d'une mutation,
- 2 agents ont été nommés contrôleurs,
- 14 agents ont annulé leur demande,
- 178 agents étaient déjà reconnus prioritaires lors des précédentes commissions.

Lors de la CAP centrale du 11 mai :

- 4 agents ont complété leur dossier des pièces nécessaires,
- 161 agents ont présenté une demande prioritaire depuis la dernière CAP centrale.
- 343 dossiers prioritaires étaient soumis à la commission.

A l'issue des débats, 12 agents n'ayant pu apporter les pièces justificatives nécessaires à leur classement, leur dossier étant conservé dans l'attente de leur production, 110 nouvelles demandes prioritaires d'office étaient présentées à la CAP ainsi que 43 nouvelles demandes non prioritaires d'office. Sur ces 43 demandes, 16 ont finale-

ment été inscrites sur les tableaux de demandes de mutations prioritaires.

Au final, 304 demandes de mutations sur emplois administratifs figurent sur les tableaux établis pour motifs prioritaires, dont 126 au titre de la CAP du 11 mai.

Nous ne pouvons qu'encourager les agents à transmettre le plus rapidement possible à la D.G.C.P. les pièces permettant d'appuyer leur demande prioritaire et à nous en communiquer la copie.

4) Tableau des demandes prioritaires sur emplois informatiques :

- 2 agents étaient déjà inscrits sur les tableaux prioritaires sur emplois informatiques ;
- Aucune nouvelle demande n'a été exprimée.

5) Tableau des demandes de réintégration sur emplois administratifs :

- 96 demandes sont inscrites sur ce tableau à l'issue de cette commission, dont :
- 60 demandes non prioritaires,
- 36 demandes prioritaires

Deux dossiers étaient présentés à la commission pour obtenir la reconnaissance d'un titre de priorité pour difficultés familiales ou financières. Les justificatifs produits n'ont pas permis cette reconnaissance. Ces agents apparaissent ci-dessus dans les demandes considérées non prioritaires.

Il n'y avait pas de demande de réintégration sur emplois informatiques.

Pénalisation après refus de mutation

L'administration a proposé à la commission de pénaliser 6 agents ayant refusé leur mutation sur emploi administratif pour convenance personnelle sans explication ou motif jugé valable, et, pour les mêmes raisons, un agent ayant refusé sa mutation sur emploi informatique et un agent ayant refusé sa réintégration.

Sur le dernier mouvement de mutations de la catégorie C, le Président a précisé qu'il y avait eu 4 % de refus, 15,79 % sur convenance personnelle et 3,45 % sur réintégration. Par contre, aucun refus n'a été exprimé dans le cadre des mouvements réalisés à titre prioritaire.

VOTE

POUR : Administration

CONTRE : SUD, FO et CGT

ABSTENTION : CFTD et CFTC

C'est moins d'agents, moins de mouvements

mais plus de pressions

Non-titularisation : sanction sans preuve

Pour motiver la proposition de non titularisation, le Trésorier Payeur Général indique que «*c'est d'abord l'aspect professionnel qui a été pris en compte*». SUD Trésor n'a pu que manifester son doute en reprenant la chronologie des événements intervenus fin janvier 2006 et rapportés par le chef de poste où se trouvait alors l'agent.

Le 23 janvier 2006, le chef de poste en question déclare que, lors de son entretien avec l'agent, il lui a indiqué qu'il établirait vraisemblablement un rapport favorable à sa titularisation.

Le 27 janvier, tout change lorsqu'il apprend, en recueillant l'avis d'un agent sur l'évolution professionnelle du stagiaire, que d'autres agents se plaignent de ses agissements. Sur le strict plan professionnel, les dispositions favorables du chef de poste sont pourtant confirmées par les rapports intermédiaires des 3 novembre 2005 et 6 décembre 2005 où le chef de poste déclare : «*son implication me semble bonne et à ce jour son attitude et ses capacités sont celles que l'on peut attendre d'un AR stagiaire* ».

Par contre, dans tous ses rapports intermédiaires, le point abordé en premier est celui du comportement de l'agent. **Pourtant, SUD Trésor ne peut que constater, dans le dossier, l'absence de tout témoignage direct confirmant les accusations portées contre l'intéressé alors qu'a contrario des témoignages en faveur de l'agent y sont versés.** De plus, par deux reprises, le Trésorier Payeur Général nuance son rapport lorsqu'il évoque ce même comportement. Dans ses conditions, SUD Trésor ne pouvait que voter contre la non-titularisation de l'agent.

VOTE :

POUR : Administration

CONTRE : SUD, FO, CGT, CFDT et CFTC

...suite de la page 1

Pourtant, à l'occasion de telles rencontres, l'agent aurait peut-être pu donner sa version du «clash» de décembre. SUD Trésor a souligné que le correspondant handicap n'a eu que des entretiens téléphoniques avec le tuteur, voire avec l'agent, mais qu'il peut être difficile pour celui-ci de s'exprimer dans de telles conditions, devant ses collègues. SUD Trésor pense que des entretiens réguliers, de visu, seraient souhaitables dans le cadre de l'activité d'un correspondant handicap. Cela pose la question de sa formation initiale.

Comme pour les cas précédents, SUD Trésor a demandé au Président que la commission se prononce sur deux propositions de votes : la titularisation immédiate de l'agent et, à défaut d'une réponse favorable, la prolongation de stage, objet de l'ordre du jour. Le Président a accepté l'organisation de ces deux votes.

1) Vote sur la titularisation immédiate :

POUR : SUD+ FO+CGT+CFDT+CFTC

CONTRE : Administration

2) Vote sur la prolongation de stage :

POUR : Administration +FO+CGT+CFTC

CONTRE : SUD+ CFDT

Pour justifier son second vote, SUD Trésor a précisé qu'il n'était évidemment pas opposé au maintien de l'agent dans le réseau du Trésor Public mais que l'Administration centrale aurait dû, de toute évidence, procéder à sa titularisation immédiate.

Demande de détachement dans le corps des agents administratifs du Trésor :

Un agent administratif de la Concurrence, Consommation et Répression des Fraudes et deux agents administratifs territoriaux demandaient leur détachement dans le corps des agents administratifs du Trésor. SUD Trésor a voté pour ces trois détachements.

Demande d'intégration dans le corps des agents de recouvrement du Trésor

Un adjoint administratif de l'administration centrale du MINEFI, détaché sur un emploi d'ARP 2, et un adjoint administratif territorial, détaché sur un emploi d'AR, demandaient leur intégration dans le corps des agents de recouvrement. SUD Trésor a voté pour ces intégrations.

Les représentants SUD à la CAP :

Patrice LAURRIN :

T.G. (57)

Tél : 03.87.38.68.59.

Jacky LE SAUSSE :

P.Départementale (19)

Tél : 05.55.26.11.00

**Ne restez pas isolé
n'hésitez pas
à nous contacter**

Stress au travail

Une enquête réalisée pour un grand périodique, en avril, a fait ressortir que 44% des salariés souffraient de stress lié à leur travail, la santé de 18% d'entre eux étant sérieusement mise en danger.

Objectifs à atteindre, pression du temps, changements dans l'environnement professionnel, manque d'autonomie, manque de reconnaissance, sont les principales cause de stress recensées.

Les répercussions sur la santé sont d'ordre à la fois psychologique et physique, le plus inquiétant étant le développement des états dépressifs sévères et des tendances suicidaires. Vive le management participatif !

Tableaux d'avancement 2006 :

Type de TA	agents ayant vocation	pour nombre de promotions
AR 2ème Classe	832	422
AR 1ère Classe	5304	1 436
CTP 1ère classe	2868	668
CP	6036	506

Les CAP centrales se dérouleront le 11 octobre pour le corps des contrôleurs et le 12 octobre pour le corps des agents de recouvrement.

Les chiffres parlent d'eux mêmes, les possibilités de déroulement de carrière et d'augmentation du pouvoir d'achat continuent de s'éloigner et l'on voudrait que l'on trouve cela normal ? Pour SUD Trésor, c'est tout simplement inacceptable !

Modernisation ?

Le 13 avril, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat a adopté, avec les voix de la CFTC, de l'UNSA et de la CFDT, un projet de loi de modernisation qui institue notamment un «**droit individuel à la formation**» et qui autorise la «prise en compte de l'expérience professionnelle notamment en substitution d'une épreuve d'un concours».

L'individualisation opposée aux valeurs du statut, c'est bien devenu un bras de fer permanent dans les plus hautes instances nous concernant.

Par contre, lors de la même séance du CSFPE, Christian Jacob a refusé d'intégrer au projet de loi un amendement syndical sur la protection sociale complémentaire des fonctionnaires, ne l'estimant pas conforme aux «règles communautaires». On peut se demander dans ces conditions ce que vont devenir les promesses de discussions sur ce dossier ultra sensible ?...

Le mouvement du 1er septembre

Revalorisations :

Par un arrêté du 24 avril, les indemnités kilométriques ont été revalorisées ainsi qu'il suit : (date d'effet : 01/04/2006) .

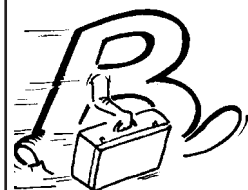
	jusqu'à 2 000 kms	de 2 001 à 10 000 kms	plus de 10 000 kms
5 CV et moins	0,23 euros	0,28 euros	0,16 euros
6 et 7 CV	0,29	0,35	0,21
8 CV et plus	0,32	0,39	0,23

Deux remarques s'imposent : la première pour souligner qu'enfin les taux de Métropole et d'Outre-Mer sont alignés, la seconde pour dire que la mise à jour de la Fonction Publique est déjà largement dévorée par la flambée des prix du pétrole.

A souligner aussi qu'un décret du 24 avril modifie le dispositif d'indemnisation des frais de changement de résidence. Dans les cas où les fonctionnaires pouvaient prétendre au versement de 100% de l'indemnité forfaitaire, celle-ci est désormais majorée de 20%, mais dans les cas où seuls les 80% étaient exigibles, le montant reste le même. Nous rappelons que toutes les mutations pour convenances personnelles relèvent du 2ème cas de figure.



sera connu le :



13 juin