

Abolition des privilèges...?

Nous sommes enfin optimistes. Optimistes de se rendre compte que malgré l'appartenance au corps des directeurs, il n'est pas permis de faire tout et n'importe quoi. Non pas grâce à la vigilance du directeur général mais grâce à celle du Défenseur des droits.

Après saisine de ce dernier par notre courageux collègue, Monsieur Toubon, défenseur des droits, **a reconnu et condamné les comportements discriminants et harcelants d'un directeur interrégional.**

Il a même recommandé à l'administration : **« d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre de la hiérarchie ».**

Sera-t-il fait reproche à ce DI de porter atteinte au bon renom de l'administration à l'instar de ce qui est fait de façon quasi systématique à l'encontre des agents ?

Suite aux « broutilles » de ces dernières années, malversations et corruptions diverses et variées, se sont-ils habitués à l'impunité... ?

Allons-nous, une nouvelle fois assister à une (in)justice de classe ?

L'intégralité de la décision se trouve page suivante...

Décision 2017-147 du 26 juin 2017 relative à des faits de harcèlement discriminatoire en lien avec l'état de santé d'un fonctionnaire, concernant notamment l'aptitude physique exigée des agents de ce corps.

26/06/2017

Le Défenseur des droits est saisi de la situation d'un fonctionnaire qui appartient au corps des agents de constatation des douanes, dont l'aptitude est remise en cause car il souffre de photophobie. Le médecin de prévention a considéré que cette pathologie justifiait un aménagement horaire afin que le réclamant n'exerce ses fonctions que la nuit. Pendant cinq ans, le réclamant a bénéficié de cet aménagement. Toutefois, en 2015, sa hiérarchie a remis en question la compatibilité de cet aménagement avec son aptitude à exercer les fonctions d'agent de constatation des douanes. La hiérarchie entend faire une application stricte de la réglementation qui exige des agents de ce corps une aptitude à travailler de jour comme de nuit. Une telle application emporterait des conséquences importantes pour le réclamant puisque celui-ci ne pourrait plus exercer ses fonctions. Le Défenseur des droits a procédé à une analyse de l'application faite par l'administration de la réglementation en vigueur au regard des dispositions de l'article 2, 2°, al.2, de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Cet article permet de poser des exigences professionnelles particulières pour l'accès à certaines fonctions, ce qui conduit à l'exclusion des personnes qui présenteraient des déficiences physiques. Toutefois, de telles exigences ne sont admises que si elles sont « essentielles et déterminantes », et si leur objectif est légitime et que les moyens mis en œuvre à cette fin sont proportionnés. Le Défenseur des droits ne conteste pas que la nature des fonctions exercées par les agents de constatation des douanes implique une aptitude physique particulière. De plus, il est difficile de mobiliser du personnel compétent la nuit. Aussi, l'objectif qui consiste à maintenir le caractère opérationnel et le bon fonctionnement du service des douanes, de jour comme de nuit, peut être considéré comme légitime. Pour autant, l'exemple donné par le réclamant montre que le fait de ne pas être disponible pour effectuer les vacations de jour, pour une raison de santé, n'est pas contradictoire avec le fait de disposer des aptitudes physiques pour exercer les fonctions de nuit. En effet, l'aménagement horaire du réclamant ne nuit pas au bon fonctionnement du service. Par ailleurs, ses compétences professionnelles ont toujours été reconnues. Dès lors, il ne serait pas déterminant d'être apte cumulativement de jour et de nuit pour exercer les fonctions en cause. Le fait de poser une telle exigence se révèle ainsi discriminatoire. Au surplus, en l'espèce, l'attachement de l'administration à appliquer strictement la réglementation en cause a confiné au harcèlement discriminatoire. Entre avril 2015 et avril 2016, le réclamant a été soumis à cinq examens médicaux. A chaque fois, le médecin reconnaissait l'aptitude du réclamant à l'exercice de ses fonctions, mais uniquement la nuit. Malgré ces avis, la hiérarchie du réclamant a continué à mettre en doute son aptitude, jusqu'à ce qu'un comité médical lui donne raison. Cette persistance à vouloir obtenir un avis favorable à la reconnaissance de l'inaptitude du réclamant, en multipliant les demandes d'expertise médicale, s'est révélée oppressante pour le réclamant. Suite à l'avis d'inaptitude, l'administration a décidé, très rapidement, de muter le réclamant sur un poste administratif, négligeant ainsi la définition de ses nouvelles missions et l'aménagement du poste. En effet, le réclamant a été affecté dans un local inadapté, de jour, ce qui a rapidement conduit à une altération de son état de santé. En cela, le Défenseur des droits considère que le réclamant a été victime d'un harcèlement discriminatoire. Il recommande à l'administration d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre de la hiérarchie du réclamant afin de sanctionner son comportement discriminatoire et d'adresser une note interne à l'ensemble des services afin de prévenir les effets potentiellement discriminatoires de l'application de la réglementation en vigueur.