

modes

Journal du Syndicat National Unitaire de l'ANPE

D'EMPLOIS

au sommaire des cahiers :

L'INTÉGRATION À L'AGENCE DE COLLÈGUES RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPÉS.

LE CAS DE L'ÎLE-DE-FRANCE

Quelques aspects de la loi du 11 février 2005, p. 11

Les principales difficultés rencontrées, p.12

Le chiffre, p.13

Les aménagements demandés, p.14

L'agent travailleur handicapé, p.14

L'embauche de personnes handicapées à l'ANPE, p.15

Les aménagements de postes, p.15

VOUS AVEZ DES DROITS

Instauration d'un pré-recrutement par alternance à l'ANPE, p.16

Réalisé par Cati Madec

L'INTÉGRATION À L'AGENCE DE COLLÈGUES RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPÉS.

LE CAS DE L'ÎLE-DE-FRANCE

Au commencement était une anomalie : le recrutement de travailleurs handicapés par la troisième voie n'existait pas à l'Agence contrairement à ce que prévoit la réglementation pour les autres services publics. Puis vinrent des questions, des interventions et enfin une décision : oui, l'Agence allait recruter des travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP, remplir son obligation d'emploi et ouvrir grand la porte à la Différence...





UNE INITIATIVE ORIGINALE : PARADOXE HANDICAP

L'opération CDD/TH, pour un groupe d'une quinzaine de recrutés, est lancée par la DRA Ile-de-France. Au bout de quelques mois, sous l'impulsion de l'un de ces heureux élus, nous décidons de mettre en place une formation syndicale sur le thème de l'intégration à l'Agence des travailleurs handicapé(e)s. 13 collègues reconnus travailleurs handicapés et 4 élus CR/CNHSCT ont participé à une première réunion. Objectif : mettre en commun des expériences d'intégration en ALE afin d'en tirer les enseignements, d'alerter les services compétents de l'agence sur les points de vigilance repérés et proposer des « actions correctives ». Chacun put décrire son arrivée dans son agence d'affectation, l'accueil reçu du DALE et /ou des membres de l'ELP, des collègues ; les difficultés rencontrées à l'arrivée, au travail, pendant la formation et pour la validation de celle-ci, pour leur contractualisation ; et, dans quelques cas... pour leur mutation.

Certains agents sont arrivés dans une agence où « on » ne les attendait pas. Pour d'autres, attendus, c'est le type de handicap qui était une surprise pour l'équipe locale. Enfin, pour quelques veinards, annoncés, ils étaient attendus par un DALE impliqué, volontaire et une équipe solidaire. Si tout le monde s'accorde à dire que la divulgation de la nature du handicap ne peut être que du fait de l'intéressé (et seulement s'il le souhaite...) le fait de signaler au DALE, à l'AEP, aux collègues qui vont partager le quotidien du nouveau recruté permet d'éviter les malentendus quant à

l'attribution et au partage des tâches. D'une agence à l'autre, la qualité de l'accueil varie du meilleur au pire. La présence d'un DALE sensibilisé à l'insertion des travailleurs handicapés et volontaire pour accueillir dans son équipe un agent TH influe grandement sur cet accueil. La définition, dès le premier entretien, des limitations, des besoins pour en contrecarrer les effets, des mesures à prendre pour

*“Il faut
continuellement
rappeler sa différence,
dire et redire
ce qu'on ne peut
pas faire.”*

obtenir les outils adaptés, des aménagements du planning et du poste de travail n'a pas été la norme mais a eu lieu dans certains cas. Parfois c'est l'adjoint ou l'AEP qui a assuré la qualité de l'accueil ou qui a pris le relais du DALE.

Les agents qui en ont bénéficié hésitent à envisager une mutation. Et ceux qui s'y sont risqués – pour des raisons de trajet essentiellement – n'ont pas eu deux fois la même chance. Dans un établissement qui se targue de proposer une même qualité de service à ses usagers sur l'ensemble du réseau, ces engagements semblent singulièrement ignorer celle due à ses personnels.

Pour d'autres, il a fallu plus ou moins de temps pour imposer une discussion et obtenir la juste prise en compte du

handicap (ni réduction à minima des activités – aucun des collègues présents ne le souhaite – ni négation du handicap en maintenant l'ensemble des activités sans aucune adaptation).

Le regard des collègues peut être bienveillant, inquiet, hostile ou indifférent. Tous ces cas de figure ont été rencontrés à différents degrés. Ce regard a souvent évolué au fur et à mesure de l'intégration de l'agent handicapé. Globalement, les collègues se sont montrés coopératifs dans les limites de leurs propres... limites (particulièrement en termes de temps/de charges de travail). Bien que globalement mobilisées autour d'eux, parfois même protectrices, les équipes n'ont pas été préparées à travailler avec un agent handicapé et souvent même pas sensibilisées au handicap en général et encore moins à celui du nouveau collègue en particulier. Pour une agence, l'accueil a été d'autant plus aisé que l'A.L.E. avait présélectionné le futur agent dans son propre fichier. Pour une autre, l'agent est passé préalablement par plusieurs formes de contrats précaires avant ce « CCD/TH »

Moins le handicap est visible, plus les équipes, comme le DALE, ont tendance à oublier les limitations de l'agent. Recruté officiellement sur un poste spécifique « TH », l'agent entre naturellement dans l'effectif et... dans la définition des objectifs sans aucune prise en compte des adaptations et d'éventuelles limites de productivité. « Il faut continuellement rappeler sa différence, dire et redire ce qu'on ne peut pas faire. C'est difficile à vivre, il



faut accepter de s'exposer en permanence au regard des autres».

Les médecins de prévention sont parfois intervenus pour conseiller sur l'aménagement du poste de travail, du planning et/ou des tâches soit à la demande de l'agent, soit sollicité par le DALE ou encore suite à la visite médicale. Les collègues qui ont bénéficié de ce type d'intervention en sont très satisfaits.

Globalement, sur le terrain, les équipes jouent le jeu. Certains collègues, en preuve de bonne volonté prennent des engagements... qu'ils ne tiennent pas forcément le moment venu (si tu as besoin de quelque chose, tu me demandes... et quand on lui demande ce n'est pas le moment !). L'une des collègues qui relate ce type de situation éclaire d'un autre jour ces formules de courtoisie : « Si c'est juste une façon de parler ou d'être poli, alors mieux vaut ne rien dire, parce moi j'y ai cru et il m'a été plus désagréable d'être rabrouée par celui qui s'était spontanément proposé et que j'avais cru prêt à m'apporter son soutien ». Dans ce cas précis, une discussion franche entre les deux collègues concernés a permis de régler le malentendu, mais il y a sûrement eu d'autres situations, ailleurs, où on n'a

pas osé d'un côté rappeler la proposition initiale et de l'autre admettre qu'on en n'avait pas mesuré l'impact. D'où, pour plusieurs participants à la session, la sensation d'un accueil ou d'une intégration insatisfaisants.

*Certains collègues,
en preuve de bonne
volonté prennent
des engagements...
qu'ils ne tiennent
pas forcément
le moment venu*

Cette première journée a démontré qu'elle répondait à une attente forte. Les participants éprouvent le besoin de partager leurs expériences, d'exprimer leur ressenti, d'apporter des réponses parfois difficilement trouvées à des questions qui pourraient se poser à d'autres et trouver des solutions à des obstacles encore d'actualité. Il est vite devenu évident qu'elle ne suffirait pas pour atteindre les objectifs visés. Nous ne voulons pas nous limiter à pointer des problèmes, mais réfléchir aussi à des solutions. Nous décidons alors d'aller plus loin et de pérenniser ce groupe

pour en faire une force de proposition. Un deuxième constat nous donne notre nom « Paradoxe Handicap ». En effet, tout n'est que paradoxe dans leur situation au quotidien : recrutement spécifique TH mais poste peu adapté ou adapté « au forceps », dans la souffrance pour certains, de haute lutte pour d'autres, après négociation locale, départementale ou régionale (pour une situation, il a fallu impliquer les trois niveaux et tout n'est pas encore réglé...)

Certains de nos collègues ont dû attendre plusieurs mois avant d'avoir simplement le matériel nécessaire pour mener à bien les tâches qui leur incombent. Son arrivée tardive, parfois même après la fin de la période d'essai, en a généré le renouvellement. Autant on peut comprendre que la validation d'une période d'essai soit difficile sans avoir pu évaluer l'agent avec tous les éléments lui permettant de donner la pleine mesure de ses capacités autant il est insupportable que ces moyens ne lui soient pas donnés dès son arrivée et qu'il doive en supporter les conséquences ! Un paradoxe de plus et voilà notre nom est adopté à l'unanimité ! D'autres réunions sont d'ores et déjà programmées. ■

Annie Nadotti

QUELQUES ASPECTS DE LA LOI DU 11 FEVRIER 2005

La loi du 11 février 2005 concerne l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. En particulier, elle confirme la notion de discrimination positive dans l'obligation d'emploi dans les fonctions publiques. C'est-à-dire l'obligation de mettre en place des mesures appropriées pour permettre une égalité des chances : suppression des limites d'âge d'accès à l'emploi, dérogations aux

règles normales de déroulement de concours et examens, recrutement par la voie contractuelle dans des conditions spécifiques fixées par décret en Conseil d'État. Un fond des fonctions publiques sera créé en janvier 2006 sur le modèle de l'AGEFIPH. Le droit à partir avant 60 ans est ouvert à certains travailleurs handicapés fonctionnaires et leur pension sera majorée en fonction de la durée ayant donné lieu à

cotisations. Et pour finir, elle confirme la reconnaissance de CAP EMPLOI.

Les élus du SNU au CNHS-CT ont demandé l'inscription à l'ordre du jour de la réunion du 7 juin dernier un point sur la mise en œuvre de cette loi et proposé, dans l'attente des décrets, la constitution d'un groupe de travail sur l'intégration des collègues travailleurs handicapés et l'adaptation des postes.



LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

La nomination dans une unité éloignée du domicile

Des temps de transports (jusqu'à 4 heures par jour dans le cas le plus extrême, pour une collègue aveugle) ont obligé plusieurs des collègues à demandé une mutation pour se rapprocher, parfois pour quitter une agence où l'intégration s'était bien passée et arriver dans une agence où tout est à refaire. L'investissement est alors jugé comme trop lourd lorsqu'il se renouvelle à si peu d'intervalle. Quelques-uns préfèrent ne pas courir de risque, bien accueillis, bien intégrés dans leur unité ils acceptent de subir le trajet pour garder de bonnes conditions de travail que le récit des autres participants leur fait craindre de ne pas retrouver ailleurs... Dans une situation, ce rapprochement a été positif sur tous les points : lieu de travail plus proche du domicile et intégration mieux réussie !

La mauvaise évaluation des limitations dues au handicap

C'est la première et la plus fréquente des difficultés citées. Tantôt sous-évaluées avec pour conséquence l'absence d'adaptation du poste tant au niveau du matériel que du contenu ; plus rare, la sur-évaluation de ces limitations. « On associe souvent une déficience

intellectuelle au handicap physique ou psychologique », le corollaire est alors la relégation à des tâches simplifiées et/ou répétitives, une fonction de conseiller « au rabais » et un agent mésestimé, ego blessé, moral en berne, pour qui il est alors plus difficile de s'investir et de s'intégrer.

Le matériel mal ou non adapté

Le matériel informatique a été fourni tardivement. Une fin de non-recevoir a été opposée à la proposition des intéressés d'être associés au choix du matériel sous le prétexte qu'il existe, à la DG, un expert chargé de la sélection du matériel adéquat. Le résultat, c'est la mise à disposition d'un outil mal adapté, considéré comme obsolète par les spécialistes et utilisateurs et qui ne permet pas l'accès à toutes les applications ANPE (par exemple, ALICE). Si les collègues s'accordent à dire qu'ils sont prêts à se rendre aux arguments qui ont abouti à ce choix encore faut-il qu'on les en informe. C'est surtout l'absence de dialogue et la sensation de mépris ressentie quand ils ont voulu s'impliquer qui est pointée et mal vécue.

Le mobilier ergonomique est plus rapidement obtenu quand son besoin a été reconnu et/ou validé par le médecin de prévention.

La formation

Certains ARDC n'étaient même pas informés de la présence de stagiaires handicapés, le contenu et la méthode pédagogique dans ces cas précis n'avaient donc pas été adaptés. Lorsque les ARDC étaient prévenus et qu'ils avaient tant bien que mal adapté le produit aux participants, ce sont les documents remis aux stagiaires qui n'étaient pas appropriés : aucun texte en braille par exemple.

La durée de la formation a été la durée habituelle. Sans prise en compte de l'éventuelle nécessité d'un temps plus long pour prendre des notes, et/ou, pour certains, du besoin de pauses plus fréquentes, ça a été souvent la course contre la montre pour délivrer la totalité de la formation dans les délais impartis. Les stagiaires sont sortis exténués des périodes au CRDC. Par ailleurs, pour quelques-uns le déplacement à Noisy Le Grand représente une augmentation importante du temps de trajet qui n'a rien arrangé et n'a pas été prise en compte. La validation de la formation n'a pas donné lieu à des commentaires

L'entretien final

Présenté initialement comme une disposition destinée à faire le point et, à partir de l'avis du DALE et du résultat



de la validation de la formation, de confirmer ou d'infirmier la contractualisation, ce passage devant un jury s'est révélé un examen et un obstacle supplémentaires. Ce n'est pas cette nature qui pose question, c'est l'absence de transparence sur le rôle réel de cette dernière épreuve (qui, néanmoins, à l'origine, n'est pas prévue comme telle dans un recrutement « par la troisième voie »).

S'il devait se confirmer qu'il n'y a pas eu déviance par rapport à la réglementation et que l'Agence a bien prévu un examen oral final dans son texte de mise en œuvre de ce type de recrutement de travailleurs handicapés, l'information des candidats devra être plus complète pour leur permettre de le préparer.

Le jury mis en place pour l'occasion, n'a pas fait exception à la règle qui semble avoir été de mise à de nombreux niveaux : méconnaissance évidente de la notion de handicap, des limitations inévitables (s'il n'y a pas de limitation à l'exercice d'un emploi, il n'y a pas reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé...) et, en prime, un président de jury dont les remarques déplacées et hors de propos ont déstabilisé et choqué plusieurs des candidats. ■

C'est le chiffre qu'a atteint, et même dépassé, le baril de pétrole à New York.

Même si cette valeur est légèrement redescendue, on comprend bien que l'économie mondiale ne peut aisément supporter un tel choc. L'économie donc l'emploi. Cette hausse (quasiment un doublement en un an), a des causes et des conséquences multiples.

Causes...

Tout d'abord l'accroissement de la demande spectaculaire liée à l'émergence économique forte des pays asiatiques (Chine, Inde, etc.). Il s'agit là d'un phénomène à coup sûr durable. L'instabilité politique au Moyen-Orient (Irak, Iran, Arabie Saoudite, etc.) et en Amérique Latine (Venezuela), pèse aussi lourdement. Et là aussi cela devrait durer ! Enfin un puissant phénomène, inégalement réparti mais réel de croissance en hausse au niveau mondial. Ajoutons aussi une pincée de spéculation et l'ensemble de ces paramètres ne peuvent que conduire à une augmentation du cours du pétrole sur le long terme.

...et conséquences.

Cela a des conséquences dans la vie quotidienne de chacun de nous.

À l'approche de l'hiver le budget de chauffage, quel qu'en soit le moyen, va connaître une envolée. Celui de l'automobile aussi. Idem pour le transport qui monte, monte... ce qui devrait rapidement ajouter au prix des denrées.

Pour les agents ?

Pour les agents on ne voit pas venir de revalorisation, un tant soit peu équilibrée des frais de déplacements. Ne parlons pas de la micro hausse de cette année sans rapport avec les hausses réelles depuis plusieurs années. Au contraire ce sont les chicaneries qui prévalent souvent dans la pratique du management de certains hiérarchiques. N'oublions pas non plus la stagnation des salaires et la hausse des loyers... bien réelles. Du point de vue économique cette hausse du coût de l'énergie devrait conduire à une réduction de la croissance. Particulièrement en France où la consommation des ménages est en baisse. Saluons au passage les prévisionnistes qui nous assuraient qu'elle serait bientôt là... depuis 2002... Pour les pétroliers pas de problèmes. Les profits sont en hausse exponentielle et le cinéma de Bercy Breton avec les patrons pétroliers n'en est que plus ridicule et honteux. Question : ou en sont, en France, les stratégies de remplacement écologique ? Effets d'annonce, effets d'annonce... Conséquence mécanique, l'accroissement du chômage réel au-delà des annonces mensuelles sur la réduction des DE et de la liste. Chacun de nous connaît au quotidien la différence entre chômeur, DE et Rmistés. Et c'est pas drôle ! Il y a aussi le niveau de vie qui baisse. Il y a aussi les charges de travail dans les agences qui grimpent, grimpent. Bref une rentrée à 70 \$ en attendant 80 ou 100. ■



LES AMÉNAGEMENTS DEMANDÉS

Les besoins énumérés ne sont nécessaires qu'alternativement, en fonction de la nature du handicap et des limitations générées.

– **matériel, pour travailler évidemment** : clavier braille, écrans plats, sièges et/ou ensemble du poste de travail ergonomiquement adapté, amplificateur sur les téléphones mais aussi pour gérer le quotidien : WC aménagés, barres de soutien, pinces ramasse-objets...

– **contenu du poste** et/ou de l'organisation du planning : pas de station debout prolongée, contact limité avec le public (par exemple réception en programmé plutôt que sur flux), travail à l'abri du bruit, veiller à la planification simultanée du collègue déficient visuel et de son assistant pour les actes professionnels nécessitant cette combinaison...

– **aménagement du temps de travail** : organisation des horaires en fonction

des soins, autorisation exceptionnelle d'absence, temps partiel, mi-temps thérapeutique quand cela est nécessaire... avec information sur ces différentes formes d'absences et sur leurs conséquences éventuelles en terme de rémunération, leur incidence sur la titularisation, l'avancement, les primes, la retraite...

En revanche, tous réclament une sensibilisation des équipes locales de l'unité d'accueil, équipe de pilotage comprise, préalablement à l'embauche de l'agent reconnu handicapé. Des associations spécialisées par nature de handicap, pourraient être sollicitées afin d'attirer l'attention de chacun sur les limitations, leurs conséquences, les erreurs à éviter. L'existence d'un référent RH/TH à la DRA est souhaitée (pendant le CDD, un agent assure cette fonction, mais après la titularisation, il est difficile d'obtenir

un interlocuteur qui maîtrise les spécificités de la législation en faveur des personnels handicapés) ainsi qu'une information plus complète sur la gestion des ressources humaines. On peut imaginer la spécialisation d'un agent déjà membre du service RH, ou la création d'un poste d'expert-TH sur le modèle du poste d'animateur régional de prévention.

Le contenu et la durée de la formation doivent être adaptés ainsi que les supports pédagogiques et les documents stagiaires. Le CRDC compte dans ses rangs des référents et des ARDC sensibilisés au sujet, qui pourraient y travailler en collaboration avec les associations déjà citées précédemment.

Tous demandent un jury compétent, validé comme tel, respectueux, sensibilisé à ces publics, transparents quant à son rôle et motivant ses décisions. ■

L'AGENT TRAVAILLEUR HANDICAPÉ Synthèse des rapports des médecins conseils régionaux

« À propos des travailleurs handicapés [...] il s'agit d'agents qui ont fait une demande de reconnaissance auprès de la COTOREP et qui ont obtenu cette reconnaissance. C'est une démarche volontaire et qui ne présente pas de caractère obligatoire. C'est un statut personnel et l'agent reconnu travailleur handicapé a le droit de garder secret son statut. Il ne peut, en aucun cas, être contraint d'informer de ce statut : le service du personnel, son supérieur hiérarchique, l'assistante sociale, les médecins ou autres collègues et intervenants. Les médecins sont tenus au secret professionnel et ils ne peuvent pas révéler l'existence d'un statut de travailleur handicapé, même si c'est de notoriété publique : ils s'exposeraient à d'éventuelles poursuites judiciaires. Quand ils le jugent nécessaire, ils proposent, conseillent et aident les agents dans leur démarche de reconnaissance de travailleur handicapé.

C'est une proposition qui doit se faire avec tact et le maximum d'informations en précisant qu'il ne s'agit pas d'un statut d'invalidité même si ces deux statuts peuvent se retrouver associés dans certains cas.

L'agent concerné peut parfaitement, pour des raisons personnelles, refuser d'effectuer une demande de reconnaissance de travailleur handicapé.

Pour les agents reconnus travailleurs handicapés qui ont volontairement déclaré leur statut auprès du service du personnel (ici aussi la discrétion doit rester la règle et il ne s'agit pas de divulguer une telle information), la visite médicale de prévention doit être au moins annuelle.

Cette visite est l'occasion de proposer une étude de poste et un aménagement de poste de travail. L'adaptation et l'aménagement du poste doivent obéir à au moins trois règles :

– Ce doit être un travail pluridisciplinaire :

ergonome, responsable hiérarchique, logisticien, médecin de prévention, médecin spécialiste, etc.

– Cette réalisation ne peut se faire qu'avec la participation et l'accord de l'agent concerné.

– Quand cela est possible, le matériel nécessaire doit pouvoir être testé, en situation de travail, par l'agent concerné.

L'ANPE ne pouvant pas bénéficier de l'aide de l'AGEFIPH, le financement, suivant son montant sera pris en charge à l'échelon régional ou national. N'oublions jamais que s'il faut intégrer ou maintenir dans le monde du travail des agents handicapés il faut impérativement et rapidement leur offrir les moyens d'effectuer un véritable travail. (Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées).»

(Bilan annuel d'activité 2004 du CNHS-CT)



L'EMBAUCHE DE PERSONNES HANDICAPÉES À L'ANPE

L'embauche des personnes handicapées dans le milieu professionnel constitue une obligation pour tous les employeurs, notamment pour l'ANPE, en application de la loi n°87-517 du 10/07/1987 relative à l'emploi des TH.

Afin de faciliter l'accès de ses emplois aux T.H., l'ANPE aménage les conditions de passation des épreuves de concours pour les candidats reconnus T.H. par la COTOREP (tiers temps supplémentaire, épreuves agrandies ou en braille, assistance d'un secrétaire). Au surplus, l'article 24 du décret n° 90-543 du 29/06/1990 portant statut des agents de l'ANPE a été modifié par décret

(2000-42 du 20 janvier 2000) afin d'introduire des modalités spécifiques de recrutement des travailleurs handicapés, à l'instar de celles existant dans la fonction publique. Le décret permet notamment de recruter les personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP sous contrat à durée déterminée pouvant déboucher en cas d'aptitude à l'exercice des fonctions sur

un engagement définitif. Une circulaire du 10/02/2004 précise les conditions de recrutement des travailleurs handicapés à l'Agence dans le cadre fixé par l'art.12 du statut du personnel. C'est ainsi que depuis 2001, l'Établissement a procédé à l'embauche de 142 nouveaux agents T.H. En 2003, 40 emplois leur sont réservés et ont été répartis sur l'ensemble du territoire. ■

LES AMÉNAGEMENTS DE POSTES

Pour une insertion professionnelle dans de bonnes conditions, les agents handicapés doivent pouvoir bénéficier pendant le déroulement de leur contrat d'un soutien à la fois médical et professionnel.

Le suivi médical relève du médecin de prévention qui a notamment pour tâche d'assurer une surveillance médicale particulière à l'égard des handicapés (art 24 du décret n°82-453 du 28 mai 1982). L'agent peut sur sa demande s'entretenir avec le médecin de prévention. Celui-ci peut examiner les aménagements du poste de travail souhaitables pour l'agent. Le CRHSCT doit en être informé.

Pour les demandes d'aménagement de postes et pour répondre à la complexité croissante, les médecins de prévention préconisent de plus en plus fréquemment l'expertise d'ergonomes, organismes spécialisés et autres conseils externes. En matière informatique, il est im-

portant que ces missions se déroulent en liaison avec le Département de l'Informatique Répartie, afin de garantir la préconisation de solutions compatibles avec les systèmes d'information de l'Agence.

La prise charge financière de ces interventions extérieures est à la charge de la Direction Régionale.

N'oubliez pas de vous adresser en cas de besoin à nos élus CRHSCT et CNHSCT qui pourront relayer et appuyer votre demande auprès de la direction.

Outre l'aménagement du poste de travail, l'Établissement prend en compte les difficultés éventuelles que l'agent rencontre lors des trajets effectués entre son domicile et son lieu de travail.

Ainsi, par décision du 24 décembre 1997, l'Anpe a institué au profit des agents ayant des difficultés à se déplacer une indemnité de sujétion destinée à une prise en charge partielle de leurs frais occasionnés par le trajet domicile-travail.

Cette indemnité est versée, dans les conditions définies dans la note susmentionnée, aux agents, dont le handicap, reconnu par la COTOREP, les empêche de se déplacer normalement (véhicule personnel ou transport en commun) et les oblige, par exemple, à prendre un taxi pour venir travailler. Un accord préalable du Département des Relations Sociales est requis à cet effet. ■

Instauration d'un pré-recrutement par alternance à l'ANPE

UNE EXPÉRIMENTATION POUR TOUTE LA FONCTION PUBLIQUE ?

L'ANPE a souvent été utilisée par le gouvernement comme un laboratoire pour des réformes visant l'ensemble de la Fonction Publique. La « modernisation du statut du personnel de l'ANPE » a permis l'expérimentation en vraie grandeur de principes explicités dans le rapport Pochard. Tous les projets de « modernisation » des Établissements Publics s'appuient sur une logique récurrente : introduire des mécanismes de fonctionnement importés du secteur privé.

En matière de recrutement, les réformes visent à s'éloigner du modèle standard du concours administratif, ouverts à tous sur la base des diplômes, au profit de recrutements de gré à gré à la main de la hiérarchie locale. L'instauration d'un nouveau dispositif de pré-recrutement par alternance à l'ANPE est un exemple typique de cette volonté d'hybridation.

De quoi s'agit-il exactement ?

La circulaire d'application sur le recrutement en alternance est sortie le 21 septembre 2005, sous la plume du Directeur Général Christian Charpy, ancien conseiller social de Raffarin. On notera, pour le regretter, la constance de l'État sur cette question sensible et la fascination qu'exerce l'entreprise privée sur une grande partie de la classe politique.

Le dispositif du pré-recrutement par alternance ressemble par certains aspects au contrat d'apprentissage classique : alternance de périodes travaillées et de périodes de formations débouchant sur un diplôme. Mais il s'en écarte sur plusieurs points et notamment sur un aspect essentiel : les salariés concernés sont soumis à un statut de droit public. Les personnes sont recrutées en CDD, pour 2 ans maximum, période pendant laquelle elles préparent un baccalauréat professionnel ou un titre AFPA de niveau

IV. À l'obtention de ce diplôme, elles sont contractualisées en tant qu'agent statutaire de l'ANPE, en CDI à temps complet.

La Direction de l'ANPE et les Pouvoirs Publics vantent les mérites d'un tel dispositif avec l'argumentation suivante : le premier niveau de classification à l'Agence étant référencé au niveau bac,

C'est la hiérarchie locale qui aura la haute main sur le choix des candidats

le recrutement par alternance permet l'embauche de non-bacheliers à l'ANPE, avec un système qui intègre d'emblée les personnes dans la sphère publique, leur donne une qualification reconnue qui les hausse automatiquement dans un emploi statutaire dès la réussite du diplôme.

Cette présentation idéalisée appelle un certain nombre de remarques :

- Pendant la période d'alternance, les salariés sont embauchés à temps incomplet. Ceci signifie que le temps de formation n'est pas rémunéré.
- Après l'obtention du diplôme, le lauréat s'engage à rester au service de l'ANPE pendant une durée minimale de

deux ans. Dans le cas contraire, il doit rembourser à l'Agence le montant des frais de formation.

- Notre critique principale porte sur l'absence de neutralité dans le recrutement. Certes le jury prévoit la présence d'un représentant de l'Education Nationale ou de l'AFPA, mais surtout d'un membre de l'équipe locale de pilotage de l'ALE où sont localisés les postes. La nature des épreuves (simulation de situations professionnelle) indique clairement qui aura les clefs de la décision. Autrement dit, c'est la hiérarchie locale qui aura la haute main sur le choix des candidats.

Le principe de l'indépendance de l'agent public

Cette volonté de décentraliser les fonctions RH (recrutement, promotion, mobilité) de façon à ce que le déroulement de carrière de chaque agent soit à la main de sa hiérarchie locale est un leitmotiv qu'on retrouve dans toutes les tentatives de « modernisation » de la Fonction Publique. Cette orientation s'oppose au principe d'indépendance de l'agent public, et doit être combattue énergiquement.

La Direction de l'ANPE ayant négligé de faire passer la circulaire d'application de ce texte devant le Comité Consultatif Paritaire National (CCPN), le SNU-ANPE a décidé de former un recours juridique. Affaire à suivre... ■