



Avant-projet de décret du...(date) modifiant le Code de la démocratie locale et de la décentralisation relatif au régime d'emploi au sein de la Locale

Avant-projet de décret du...(date) modifiant la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale relatif au régime d'emploi au sein de la « Locale »

Mise en contexte générale

Le Conseil consultatif wallon des personnes en situation de handicap est consulté par le Cabinet du Ministre DESQUESNES concernant un avant-projet de décret du...(date) modifiant le Code de la démocratie locale et de la décentralisation relatif au régime d'emploi au sein de la Locale, et un avant-projet de décret du...(date) modifiant la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale relatif au régime d'emploi au sein de la « Locale ».

L'avant-projet de décret modifiant le Code de la démocratie locale et de la décentralisation relatif au régime d'emploi au sein de la Locale modifie la situation du personnel des administrations provinciales et locales.

L'objectif est d'harmoniser les régimes des agents statutaires et contractuels. Le principe de base est de ne permettre que le recrutement d'agents contractuels et de ne plus permettre de statutariser des agents contractuels.

Concrètement, cela signifie :

- Les agents actuellement statutaires restent statutaires ;
- Les agents actuellement contractuels restent contractuels et ne peuvent pas devenir statutaires ;
- Les nouveaux agents seront recrutés exclusivement selon le régime contractuel.

Le Code de la démocratie locale et de la décentralisation est dès lors modifié afin de déterminer le cadre de la carrière des agents contractuels des administrations provinciales et locales, et de veiller à l'égalité entre ces agents contractuels et les agents statutaires.

L'avant-projet de décret modifiant la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale relatif au régime d'emploi au sein de la « Locale » poursuit le même objectif en ce qui concerne les CPAS. Les dispositions relatives au personnel des CPAS sont transférées dans le Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Avis

PHILOSOPHIE GÉNÉRALE DU PROJET.

Le Conseil prend acte de la volonté du Gouvernement de privilégier désormais l'emploi contractuel dans les administrations provinciales et locales.

Le Conseil estime ne pas avoir à se prononcer sur cette orientation qui, en tant que telle, ne vise pas spécifiquement les personnes en situation de handicap. Il considère que cette orientation en elle-même ne nécessite pas de dérogation pour les personnes en situation de handicap.

Toutefois, le Conseil constate que la mise en œuvre technique de cette orientation contient certains éléments susceptibles d'avoir un impact pour les personnes en situation de handicap. Il concentre dès lors son avis exclusivement sur ces éléments.

MÉCANISME GÉNÉRAL DE LA PROCÉDURE DE SÉLECTION.

Le Conseil regrette que les personnes en situation de handicap ne bénéficient pas systématiquement des aménagements nécessaires pour la participation aux sélections organisées par des pouvoirs locaux.

Ainsi, le Conseil a été informé que des personnes sourdes n'ont pas pu bénéficier, pour l'audition de sélection, d'un interprète en langue des signes de la part de la commune organisatrice, et ont dû faire appel, à leurs frais, à cet interprète. Il s'agit là d'une discrimination par rapport aux autres candidats, qui ne doivent exposer aucun frais spécifique pour l'audition de sélection.

Le Conseil tient à rappeler l'obligation faite aux pouvoirs locaux d'adapter la procédure de sélection aux contraintes liées au handicap, sur demande de la personne concernée (voir l'article 5 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 7 février 2013 relatif à l'emploi de travailleurs handicapés dans les provinces, les communes, les centres publics d'action sociale et les associations de services publics). Il déplore que cette obligation reste méconnue par certains pouvoirs locaux.

Le Conseil estime dès lors que le contenu de l'article 5 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 7 février 2013 gagnerait à être intégré dans le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, en tant qu'obligation à respecter pour toute sélection.

DÉROGATION AU MÉCANISME GÉNÉRAL DE LA PROCÉDURE DE SÉLECTION.

L'avant-projet de décret contient la disposition suivante : « Il peut être dérogé aux modalités de la sélection pour l'engagement de personnes en situation de handicap au sens de l'arrêté du Gouvernement wallon du 7 février 2013 relatif à l'emploi de travailleurs handicapés dans les provinces, les communes, les centres publics d'action sociale et les

associations de services publics. » (voir par exemple nouvel article L1213-2 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation).

Le commentaire des articles précise : « Les pouvoirs locaux peuvent permettre de dérogations à certaines épreuves de sélection pour des personnes en situation de handicap rentrant dans la définition de l'arrêté du Gouvernement wallon, sans pour autant que le principe de publicité ne soit écarté. ».

Le Conseil constate une divergence entre le texte proposé et le commentaire des articles. En effet, la publicité de la sélection est une modalité de la sélection. Le texte de l'article permet d'y déroger, alors que le commentaire des articles l'impose. Il convient de corriger soit le texte, soit le commentaire des articles afin d'éliminer cette divergence.

Sur le fond, cette possibilité de dérogations en faveur des personnes en situation de handicap interpelle le Conseil. Diverses questions se posent en effet. Si les candidats en situation de handicap sont dispensés de certaines épreuves de sélection, comment la commission de sélection peut-elle les comparer avec les candidats qui ne sont pas en situation de handicap ? Comment respecter l'égalité de traitement entre les candidats en situation de handicap et les autres candidats ? Les dérogations accordées aux candidats en situation de handicap ne risquent-elles pas d'amener une annulation de la procédure de sélection ?

Le Conseil estime qu'il faut répondre à ces questions afin de ne pas fragiliser le recrutement et la promotion de personnes en situation de handicap. Néanmoins, le Conseil considère qu'il faut absolument maintenir un mécanisme de dispenses ou d'adaptations pour certaines épreuves incompatibles avec le handicap du candidat ou de la candidate.

PLAN D'EMBAUCHE.

Le plan d'embauche est un document qui reprend les besoins en personnel et les engagements à venir. Son modèle doit être déterminé par le Gouvernement.

Le Conseil constate que, dans l'avant-projet de décret, le plan d'embauche ne doit pas comprendre un volet consacré à l'emploi des personnes en situation de handicap. Or, l'arrêté du Gouvernement wallon du 7 février 2013 déjà cité impose des obligations en matière d'emploi de personnes en situation de handicap. Il est indispensable que ces obligations soient intégrées dans le plan d'embauche.

Plus globalement, le Conseil demande que les obligations prévues par l'arrêté du Gouvernement wallon du 7 février 2013 soient intégrées dans le Code de la démocratie locale et de la décentralisation. Donner à ces obligations une force décrétole leur donnera davantage de poids.

ACCESSIBILITÉ DES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES.

Chaque personne en situation de handicap doit avoir la possibilité de s'adresser directement et sans entrave aux diverses administrations provinciales et locales. L'accessibilité des services publics doit devenir la règle.

L'accessibilité ne se limite pas à permettre un accès aux personnes à mobilité réduite, elle doit concerner toutes les formes de handicap.

L'accessibilité implique d'avoir du personnel formé pour accueillir les personnes en situation de handicap. A titre d'exemple, chaque administration provinciale ou locale ouverte au public devrait disposer de personnel formé à la langue des signes, ou d'au moins un interprète en langue des signes.

Cette nécessité de disposer du personnel adéquat pour garantir une accessibilité optimale des personnes en situation de handicap doit se traduire dans les plans d'embauche et doit, le cas échéant, être un élément à prendre en considération dans la procédure de sélection de nouveaux agents.

IMPACT DES RESTRICTIONS DE PERSONNEL SUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.

Le Conseil est informé de la politique de restriction du personnel de toutes les administrations. Cette politique a pour conséquence que les administrations doivent faire aussi bien qu'avant avec moins de personnel.

Cette politique de restriction risque dans les faits d'entraver le recrutement par les administrations provinciales et locales de personnes en situation de handicap. En effet, il existe encore malheureusement le préjugé qu'un agent en situation de handicap est moins performant qu'un autre agent. Ce préjugé peut amener les commissions de sélection, et les pouvoirs décisionnaires à écarter lors des recrutements les personnes en situation de handicap. Il convient dès lors de mettre en place des mécanismes qui assurent une réelle égalité de traitement, et qui luttent réellement contre les discriminations à l'embauche.

Par ailleurs, la politique de restriction du personnel peut avoir l'effet paradoxal d'augmenter le pourcentage d'agents en situation de handicap dans l'administration, par le simple fait du départ sans remplacement d'autres agents, alors qu'aucune personne en situation de handicap supplémentaire n'a été engagée. L'amélioration de l'emploi de personnes en situation de handicap dans les administrations provinciales et locales doit se traduire par des engagements supplémentaires de personnes en situation de handicap.

CONCLUSION

En conclusion, le Conseil ne se prononce pas sur l'ensemble des avant-projets de décrets soumis à son avis. Il attire seulement l'attention sur certains points importants pour les personnes en situation de handicap :

- Nécessité de clarifier la procédure de sélection pour les personnes en situation de handicap ;
- Nécessité d'intégrer la dimension handicap dans les plans d'embauche ;
- Nécessité d'intégrer les obligations de l'arrêté du Gouvernement wallon du 7 février 2013 dans le Code de la démocratie locale et de la décentralisation ;
- Nécessité de concevoir l'accessibilité des administrations également sous l'angle d'un personnel formé pour accueillir les personnes en situation de handicap.

Jean-Marie HUET
Président

