

Compte-rendu de la réunion du groupe de travail mission handicap dans le cadre de la réunion des secrétaires scientifiques des sections et CID (SSC) du comité national de la recherche scientifique (CoNRS) de l'été 2017

La réunion s'est tenue le 11/07/2017 en présence de : Ghislaine Bec (responsable de la Mission Insertion Handicap – MIH – de la DRH du CNRS), Hinrich Lutjens (4), Simon Tricard (14), Carine Van Heijenoort (16), Dominique Weil (21), Axel Lofberg (CID 50), David Touboul (CID 53), Emmanuelle Marie-Begue (CID 54).

Membres du groupe de travail excusés : Vincent Jacques (3) Karine Loubière (10) et les contacts CPCN : Raphael Granier (1), Ginette Saracco (CID 52).

1. INTERVENTION DE G. BEC EN REUNION PLENIERE

Chiffres clés du CNRS (bénéficiaires de l'obligation d'emploi), accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap, recrutement par voie contractuelle (recrutement, intégration, titularisation), bourses de doctorat pour des étudiants en situation de handicap.

2. POINT ABORDES EN GROUPE DE TRAVAIL

Evaluation / promotion de chercheurs en situation de handicap

Comment juger de la situation ? Comment faire une différence entre une restriction d'aptitude (notamment liée à une situation de handicap) et une insuffisance professionnelle ? Aucune mention n'est généralement faite dans le CRAC ni dans les rapports d'activité.

Suggestion

Afin de laisser l'opportunité aux chercheurs en situation de handicap de parler de leur situation, ajouter une rubrique à la fin des consignes pour le rapport d'activité. Cette rubrique pourrait être intitulée : informations complémentaires que vous jugez utiles à être prises en compte pour l'évaluation de votre dossier. Cette rubrique offrirait donc la possibilité aux chercheurs de faire part aux sections de leurs difficultés : liées à un handicap, mais aussi de manière beaucoup plus large : comme un conflit avec des collègues, avec leur direction, un manque de moyen matériel, etc.

Déclaration d'un handicap d'un chercheur déjà en poste :

(1) Le chercheur n'a pas connaissance que son handicap peut être reconnu

De nombreuses maladies peuvent être sujettes à la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) sans que tous les personnels en aient connaissance : diabète, maladies psychologique, auto-immune, cardiovasculaire, etc. Des solutions de compensation existent au CNRS : adaptation du poste de travail et des conditions de travail, assistance professionnelle, aide au transport, aide à l'achat de prothèses auditives, etc.

Suggestion

Communiquer sur la RQTH et les actions déjà mises en œuvre au niveau du CNRS. Reprendre/préparer une plaquette spécifique (courte) pour les chercheurs, en concertation avec la MIH, qui sera diffusée par les moyens de diffusion habituels des sections, selon leurs habitudes.

(2) Le chercheur sait que son handicap peut être reconnu, mais n'en voit pas l'intérêt

Quel est l'intérêt d'un personnel à se déclarer en situation de handicap ? Si aucun avantage tangible n'existe (sur l'aménagement du poste de travail, l'évolution de carrière, etc.), aucun ne prendra le risque de l'étiquetage « personne handicapée » qui a encore une image négative, avec des risques de stigmatisation.

Suggestion à creuser

Donner un intérêt à se déclarer, par exemple en prenant en compte la situation de handicap pour les choix où il existe une compétition : PEDR et promotions. Par quels moyens prendre en compte cette situation de handicap ?

Recrutement par la voie contractuelle

(1) Durée de la période de CDD

La période du contrat d'un an passe extrêmement vite. Or le jury de titularisation doit estimer au terme de cette période si le chercheur remplit les conditions d'aptitude professionnelle.

Suggestion

Il faut démarrer le plus tôt possible l'adaptation du poste de travail, si c'est nécessaire, pour permettre au chercheur de commencer son activité rapidement et dans les meilleures conditions.

(2) Dépôt des dossiers pour le recrutement « à l'ancienne »

Dossier sur papier / envoi d'un scan aux sections, et non d'un fichier pdf. Ceci donne une image négative du recrutement des personnes handicapées aux candidats eux-mêmes, mais aussi aux membres des sections.

Suggestion

Serait-il possible d'utiliser les outils informatiques du service des concours ?

3. AUTRES POINTS A DISCUTER A L'AVENIR

Evaluation de chercheurs en situation de handicap et évolution de carrière

Réflexion à mener sur la possibilité de procédures adaptées / réservées, notamment pour les concours DR et les promotions CRCN-CRHC et DR2-DR1-DRCE

Demande de poste handicap par les DUs

Serait-il possible que les volontés d'accueil qui se font sur DIALOG ne se recoupent pas avec les autres demandes – qu'un accueil d'un chercheur handicap ne soit pas considéré « à la place » d'une autre demande ?

Systématisation des statistiques

De la même façon que les études de genres sont comptabilisées dans les rapports d'évaluation, demander les chiffres sur les RQTH (dans les rapports HCERES par exemple), ne serait-ce que pour que les responsables et les personnels réalisent l'existence des agents en situation de handicap et qu'ils se posent la question de se renseigner sur les aides déjà existantes.

Aspects humains

Réflexion à mener en impliquant les personnels concernés: adaptation du poste de travail, rejet du handicap (au niveau du recrutement, et après), gestion de l'apparition d'un handicap en cours de carrière, etc.