

Bilan des réunions du groupe de réflexion handicap

dans le cadre des réunions des secrétaires scientifiques des sections et CID (SSC) du Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) – mandature 2016-2021

1. CONTEXTE

Les situations de handicap

Au CNRS, on estime qu'au moins 10 % des agents sont concernés par une situation de handicap (physique, sensoriel, mental, psychique, dû à une maladie invalidante). Un handicap peut survenir à n'importe quel âge, avant ou après le recrutement, de façon progressive ou brutale.

Les acteurs du handicap au CNRS

Les acteurs de la politique handicap du CNRS sont, à l'échelle locale : les assistantes sociales, la médecine du travail, les services RH des délégations, et à l'échelle nationale : la Mission insertion handicap (MIH) de la DRH, qui s'appuie sur la Commission nationale de suivi du plan d'action handicap (CNSPH) où siègent la DRH et les instances syndicales. Un site Internet centralise les informations sur la politique handicap : <https://handicap.cnrs.fr/>.

Le groupe de réflexion

Le groupe de réflexion handicap a été créé dans le cadre de la réunion des secrétaires scientifiques des sections et des commissions interdisciplinaires CID (réunion SSC) du Comité national de la recherche scientifique (CoNRS). Il est composé d'une dizaine de personnes, membre du CoNRS ou chercheurs en situation de handicap. La MIH en a été une invitée permanente. Le groupe de réflexion a inscrit sa démarche en lien avec divers interlocuteurs : le secrétariat général du Comité national (SGCN), la MIH, le Service développement professionnel chercheurs (SDPC), la CNSPH, la Conférence des présidents du Comité national (CPCN), les directions des instituts, la Direction générale déléguée à la science (DGDS). Le service Conseil et expertise juridique de la DRH a été sollicité, mais n'a pas donné suite à cause d'une surcharge de travail à ce moment-là.

Le handicap et la notion de perte de temps

Un point important du quotidien d'une personne en situation de handicap est la notion de perte de temps. Un handicap peut en effet engendrer une perte de temps substantielle, soit à cause d'arrêts maladie, soit au quotidien en raison de soins, besoin de repos, lenteur, fatigabilité, démarches administratives supplémentaires, etc. Il s'ensuit de facto une réduction quantitative de l'activité scientifique académique.

2. CORRESPONDANTS HANDICAP DES SECTIONS, ET POSSIBILITÉ DE DÉCLARATION

Mise en place officielle des correspondants

Au cours de cette mandature, le groupe de réflexion a obtenu la désignation d'un correspondant handicap au sein de chaque section et CID. Le plan d'action handicap de la MIH prévoit d'officialiser cette fonction lors de la prochaine mandature. Ils seront un relais identifié par les chercheurs qui ont des questions liées au handicap. Leurs coordonnées devront donc être visibles et largement diffusées. Une formation devra être mise en place dès leur nomination afin de les sensibiliser aux situations de handicap, à la politique du CNRS dans ce domaine, notamment en termes de recrutement, ainsi qu'aux problématiques liées au travail en situation de handicap.

Le rôle de ces correspondants est aussi essentiel lors des discussions concernant les processus compétitifs. Il est donc nécessaire qu'ils puissent assister à l'ensemble des travaux de la section, quel que soit leur rang, avec un droit d'accès aux dossiers et la possibilité d'assister aux discussions en tant qu'observateur, sans droit de vote si leur rang ne le permet pas (exactement comme les secrétaires scientifiques de section de rang B assistent aux délibérations des promotions DR).

Déclaration CRAC/RIBAC

Une case de déclaration spontanée de « bénéficiaire de l'obligation d'emploi » (BOE, supposant entres autres la reconnaissance d'un « handicap ») peut être cochée dans les formulaires CRAC / RIBAC. Cette possibilité est une façon de se déclarer auprès de la section, qui n'a sinon aucun moyen de savoir qui est concerné par une situation de handicap. Elle permet aussi de faire des statistiques sur l'ensemble des sections et participe, par sa présence, à la sensibilisation sur les questions de handicap.

Prise en compte des circonstances personnelles particulières

Certaines sections du Comité national ont mené une réflexion approfondie sur les critères d'évaluation des différents aspects du métier de chercheur. Or, il se trouve qu'il n'y a pas de modèle absolu et qu'une évaluation doit se faire dans un contexte. La compensation des conséquences du handicap constitue un droit individuel, inscrit dans la loi. Compenser une situation de handicap signifie neutraliser ou réduire, dans la mesure du possible, un désavantage afin de garantir une équité de traitement. Ceci est particulièrement vrai lors de processus sélectifs (concours, promotions, primes). Certains chercheurs explicitent spontanément dans leurs dossiers les conséquences de leur handicap sur leur activité professionnelle, alors que d'autres s'abstiennent. Cette différence d'attitude crée un biais lors de l'évaluation. Il serait donc opportun qu'une mention explicite propose pour tous les dossiers (évaluations, concours, promotions, primes) la possibilité de décrire les conséquences d'une situation de handicap. Cela permettrait d'éviter une autocensure de certains, mais également de sensibiliser le plus grand nombre – dont les évaluateurs – aux réalités des contraintes liées à cette situation.

3. PROCESSUS SELECTIFS

Recrutement

L'attribution des postes pour le recrutement de chercheurs par la voie contractuelle est actuellement arbitré en amont avec un affichage par les instituts de profils très resserrés correspondant souvent à des candidats pré-identifiés. L'intérêt de ce cadre est d'assurer en amont l'adéquation du laboratoire d'accueil avec le chercheur recruté. Cependant ce processus est inégalitaire car seuls les candidats maîtrisant le fonctionnement administratif du CNRS (demande Dialogue par le DU six mois avant l'affichage effectif des postes) sont finalement recrutés. Afin d'encourager une diversité des candidatures et de faire du recrutement chercheur handicap une sélection ambitieuse et compétitive, jugée sur la qualité scientifique des candidats avant tout, il est suggéré d'ouvrir des postes par institut, mais sans thématique ni laboratoire explicitement mentionnés. Tout candidat pourrait être auditionné par sa section de rattachement et un interclassement serait réalisé à posteriori, en s'assurant de l'adéquation du poste au handicap et des dispositions d'accueil du laboratoire (par exemple, en demandant au DU une lettre en appui de la candidature).

Concours DR2, promotions et primes

Les concours DR2 pour les personnels déjà CR sont assimilables à une promotion car ils n'induisent pas de différence budgétaire significative. La possibilité de procédures spécifiques pour les processus sélectifs (concours DR2, promotions, primes) en faveur des chercheurs en situation de handicap permettrait de garantir l'égalité des chances. Il semble pertinent de s'assurer qu'au moins 6% des processus sélectifs, soit le taux légal d'emploi, soient affectés à des chercheurs en situation de handicap. Cependant ces procédures spécifiques doivent rester des objectifs à court terme afin de rétablir une situation équitable. L'objectif à moyen terme est de valoriser l'ensemble des parcours méritants dans une procédure unique, mettant en valeur leur diversité, et prenant en compte le contexte dans lequel le travail est effectué. Cette démarche s'inscrit dans une réflexion plus globale sur les éléments considérés comme critères d'excellence, en particulier concernant les dimensions qualitatives (plutôt que seulement quantitatives) de l'exercice d'un métier de chercheur. La CPCN a formulé des motions en ce sens : https://www.cnrs.fr/comitenational/struc_coord/cpcn/motions.htm (2/7/2021).

4. AUTRES REFLEXIONS

Aspects statistiques

De la même façon que les statistiques sont maintenant systématiques sur les questions de genres, il serait très informatif d'avoir le même type de statistiques sur les personnels BOE dans le bilan social du CNRS.

Aspects juridiques

Les procédures mises en place au CNRS sont systématiquement validées par des juristes, afin qu'elles rentrent dans le cadre légal. Dans le but de prévenir tout type de recours, certains éléments qui peuvent paraître importants pour le bon déroulé des débats, notamment pour les concours, les promotions ou les primes, sont parfois supprimés des affichages officiels. Il y a donc un équilibre à trouver entre la protection de l'établissement et l'élaboration de critères transparents pour garantir une équité entre l'évaluation des dossiers. Il pourrait donc être intéressant de s'appropriier les aspects juridiques importants dans le cadre de la prise en compte du handicap, et de trouver les formulations adéquates pour faire passer les messages importants de façon officielle.

Importance de la sensibilisation - communication

De nombreuses informations sur le handicap circulent de façon informelle. Néanmoins, un très grand nombre de personnels du CNRS ignorent encore les actions de la politique handicap de l'établissement. Il est rappelé que la communication sur ce sujet est fondamentale. Elle doit se faire de concert entre toutes les instances et à tous les niveaux, des instances nationales jusqu'aux instances locales (laboratoires). De plus, l'intégration passe notamment par la banalisation : c'est en parlant des situations de handicap qu'elles seront acceptées par tous. Parmi les actions suggérées, des témoignages de chercheurs pourraient être publiés sur le site Handicap du CNRS. Par ailleurs, des articles peuvent être préparés pour le CNRS Hebdo et le journal du CNRS. L'idée d'une plaquette, ou d'un simple texte, distribuée avec les feuilles de paye a également été évoquée. Ces modes de diffusion pourraient être associés à des actualités, par exemple portant sur les recherches menées sur le handicap et/ou par des chercheurs en situation de handicap.

Évaluation des laboratoires

La prise en compte du handicap devrait être un point d'évaluation des laboratoires par l'Hcéres et le CoNRS. En effet, l'obligation légale étant à 6%, chaque laboratoire devrait héberger statistiquement entre cinq et cinquante personnels en situation de handicap. Il est donc primordial que chaque entité mène une réflexion sur l'inclusion de ces personnels, l'adaptation des postes de travail, ainsi que sur leur recrutement et les possibilités d'évolution et de progression de carrière. L'action de sensibilisation de l'ensemble des acteurs du CNRS passe par l'évocation de la question du handicap dans divers contextes. Celui des évaluations périodiques, généralement associées à des discussions au sein des laboratoires et des équipes, est particulièrement approprié.

5. DOCUMENTS ET CONTACT

Les points de ce bilan sont détaillés dans les comptes-rendus des réunions du groupe de réflexion, qui sont disponibles à l'adresse suivante : <https://www.c3n-cn.fr/sujets-thematiques#Handicap>.

Les membres du groupe de travail sont disponibles pour toutes questions ou intérêts liés au travail de chercheur en situation de handicap. Contact : Simon Tricard – tricard@insa-toulouse.fr