

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

La réunion s'est tenue le 09/11/2020 en visioconférence en présence de : Vincent Jacques (section 3), Hinrich Lutjens (section 4), Simon Tricard (section 14), Dominique Weil (section 21), Emmanuelle Marie-Begue (CID 54), Laurent Loty (CR au Centre d'Étude de la Langue et des Littératures Françaises à Sorbonne Université), Céline Souchay (DR au Laboratoire de Psychologie et Neurocognition à Grenoble), Gineth Saracco (CSI INSU), et Anne-Véronique Morizur (Mission Insertion Handicap – MIH – de la DRH du CNRS).

Membres du groupe de travail excusés : Raphael Granier (contacts CPCN, section 1), Karine Loubière (section 10), Carine Van Heijenoort (section 16), Axel Lofberg (CID 50).

1. ECHANGE AVEC LE SGCN

Le groupe de travail a échangé avec Francesca Grassia (Secrétaire Générale du Comité National) et Michèle Désumeur (Assistante du Comité National, responsable du recrutement handicap).

Considération du handicap

Un échange a eu lieu par rapport aux processus compétitifs : les candidats en situation de handicap doivent-ils être considérés à part ? Il est important de veiller à la perception de stigmatisation des personnes concernées et au sentiment d'injustice des autres collègues. L'acceptabilité des actions nouvelles est un point important à prendre en compte. D'un autre côté, l'expérience fait qu'il est souvent nécessaire de mettre en place des politiques de discrimination positive pour générer une prise de conscience et faire changer les mentalités.

Handicap et discrimination

Il existe un parallèle entre l'égalité homme-femme et l'égalité BOE-non BOE. Par exemple, les congés maternité sont pris en compte lors de l'évaluation des dossiers. Il serait donc important qu'il en soit de même pour les situations de handicap. De la même façon que les statistiques sont maintenant systématiques sur les questions de genres, il serait très informatif d'avoir ces mêmes statistiques sur les personnels BOE par rapport à l'ensemble des chercheurs.

Perception du handicap psychique et cognitif

Aspie Friendly est un programme national d'inclusion universitaire pour les personnes autistes sans déficience intellectuelle. Dans le même esprit, le prochain plan action handicap du CNRS (2020-2023) va s'engager dans l'inclusion professionnelle des agents en situation de handicap psychique et cognitif.

Taux handicap

Le taux légal du CNRS en 2019 est de 5.23% et le taux direct de 5.01%, à mettre en rapport aux 6% d'obligation légale.

Case BOE CRAC/RIBAC

La case BOE est située dans l'onglet identité. Elle est donc globalement non visible car les chercheurs n'ouvrent pas systématiquement cet onglet, vu que leur identité de change pas ... Par ailleurs certains chercheurs sont gênés par le terme Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi : il est donc suggéré d'expliciter ce à quoi elle fait référence (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé – RQTH ; bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité, d'une carte d'invalidité ; accident du travail, maladie professionnelle ; agents reclassés, personnes victimes d'un acte de terrorisme ; etc.). Par ailleurs, il pourrait être utile de sensibiliser les sections et leurs présidents sur l'existence de cette case et d'inciter les chercheurs concernés à oser la cocher.

Positionnement sur nos différents sujets de discussion

Les positionnements du groupe de travail développé dans les précédents comptes-rendus ont été rappelés :

- Trame rapport d'activité : ajout d'une 7^{ème} partie Informations complémentaires
- Mise en place et montée en puissance du rôle des correspondants handicap des sections
- Importance de faire un lien avec la nouvelle mandature
- Importance de sensibiliser des sections qui recrutent, mais aussi les autres (évaluation, promotion)

2. PERTE DE TEMPS / RETARD DE CARRIERE

Retour sur les témoignages

Suite aux témoignages diffusés dans le compte-rendu précédent (réunion du 08/07/2020), trois points de vigilance principaux ont émergé, par rapport à la mise en place d'actions spécifiques :

- Légitimité scientifique : même en situation de handicap, un chercheur doit être jugé sur sa qualité scientifique et sur les autres aspects de son métier, la prise en compte du handicap sert seulement à remettre le travail dans un contexte, mais est nullement une qualité en soi.
- Une solidarité par compensation : il est important d'assurer une équité de traitement, afin de palier à toute discrimination potentielle.
- Eviter le sentiment d'injustice : équité pour les personnes handicapées, mais aussi les autres.

Propositions d'actions par rapport aux processus sélectifs

Au vu de la compétition actuelle, il est très difficile pour une personne en situation de handicap d'arriver à un concours, une demande de promotion ou de prime, à dossier égal. C'est pourquoi il est primordial de mettre en place des dispositions permettant au moins de signaler cette situation, au mieux de proposer des actions spécifiques.

Indication d'une situation spécifique

La moindre des choses serait déjà la possibilité d'indiquer la qualité de BOE/RQTH dans les dossiers, et de façon plus générale celle d'indiquer toute situation personnelle particulière ayant une influence sur le travail de l'agent (handicap, mais aussi congés maternité, arrêt maladie, travail à temps partiel, etc.). Cette possibilité n'est pas permise actuellement.

Concours DR2

Les concours DR2 pour les personnels déjà CR sont assimilés à une promotion car ils ne créent pas de différence budgétaire significative. Il semble donc raisonnable d'ouvrir des postes DR2

supplémentaires pour assurer une progression de carrière équitable aux chercheurs en situation de handicap. Il pourrait sembler pertinent de s'assurer qu'au moins 6% des concours DR2 soient affectés à des chercheurs BOE, soit une quinzaine de personnes par an, vu le nombre de postes ouverts ces dernières années. Ce nombre étant très faible, il est nécessaire de ne pas figer les effectifs par section. Comme pour le recrutement de DR extérieurs au CNRS, les profils pourraient être remontés par les sections lors des auditions ou de l'examen des dossiers et un interclassement pourrait avoir lieu pour l'ensemble des sections. Il serait intéressant de voir si juridiquement une procédure d'intégration pourrait être envisageable. Sinon, par voie de concours, il semble raisonnable d'envisager une procédure similaire à celle suivie pour le recrutement de DR2 externe en 2020.

3. AUTRES POINTS ABORDES

Postes CR sur profil ouvert

Actuellement, les profils affichés pour le recrutement de chercheurs par la voie contractuelle sont extrêmement définis, la plupart du temps sur le profil de candidats déjà identifiés. Cette façon de faire provoque une autocensure : de nombreux autres candidats pensent qu'il est vain de faire l'effort de préparer une candidature spontanée. L'idée serait d'encourager les candidatures, afin de les multiplier et de faire du recrutement chercheur handicap une vraie sélection, avec une vraie compétition où on sélectionnerait les meilleurs. Il est donc suggéré en ce sens de continuer à ouvrir des postes par instituts, mais sans thématique ni laboratoire explicitement mentionnés. Ou à minima, il est primordial de garder des postes volants pour les candidatures spontanées, qui seront affectés lors du jury d'interclassement. Il est néanmoins crucial de s'assurer de l'adéquation du poste au handicap, ainsi que de la volonté du laboratoire d'accueil d'accompagner l'intégration du chercheur en question.

Retour d'expériences

Certaines sections prennent d'ores et déjà le handicap en considération, par exemple pour les promotions DR. Par ailleurs, l'établissement de nouveaux critères d'évaluation et de promotion – pour certaines sections qui en ont fait la démarche – va dans la sens de la prise en considération des situations particulières personnelles, notamment par l'évaluation des retards de carrière au sens large, mais incluant le handicap.

Communication

Un effort reste à faire sur les aspects communication, concernant le handicap, qui a été défini comme une priorité du quinquennat de notre gouvernement :

- le site handicap.cnrs.fr n'a pas été mis à jour depuis 2016
- il pourrait être important qu'une mention à la politique handicap du CNRS figure sur la page d'accueil du site de l'établissement

Il a été suggéré que la Dir Comm du CNRS soit invitée à une prochaine réunion du groupe de travail.

Rapport de conjoncture

Le groupe de travail avait préparé un texte sur le handicap pour le rapport de conjoncture de la mandature (v. compte-rendu de la réunion du 05/07/2019). Celui-ci sera complété par un paragraphe supplémentaire sur l'idée centrale pour les sections : « assurer une progression de carrière équitable pour les personnes en situation de handicap ». Ce paragraphe est en cours de préparation et sera diffusé dans un prochain compte-rendu.

Invitation de la direction du CNRS

Le groupe de travail souhaite inviter la direction du CNRS (PDG, DGDS, DGDR) et définira la priorité des sujets à aborder lors de la prochaine réunion.

4. POINTS NON ABORDES

- Statistiques de Sirhus encore en attente
- Nouvelles institutionnelles : FIPHFP, plan d'action 2020-2023, etc.
- Préparation d'une visio avec les correspondants Handicap pour un retour d'expérience
- Lettre de diffusion à tous les chercheurs : à écrire, moyens de diffusion
- Outils d'échange : liste mail, espace Slack, etc.
- Benchmarking : prise en charge dans d'autres institutions, dans les universités à l'étranger ?
- Communication : CS, CSI, conseil de direction, nouveaux entrants
- Visio et télétravail avec un handicap
- Handicap d'un proche, d'un enfant à charge