

## **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 01/03/2021 en visioconférence en présence de : Hinrich Lutjens (section 4), Simon Tricard (section 14), Dominique Weil (section 21), Axel Lofberg (CID 50), 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).

Membres du groupe de travail excusés : Raphael Granier (contacts CPCN, section 1), Vincent Jacques (section 3), Karine Loubière (section 10), Carine Van Heijenoort (section 16), Emmanuelle Marie-Begue (CID 54), Gineth Saracco (CSI INSU), Francesca Grassia (SGCN) et Anne-Véronique Morizur (MIH).

---

### **1. ECHANGE AVEC LES CORRESPONDANTS HANDICAP DES SECTIONS**

#### **Préparation**

Les correspondants handicaps des sections seront officialisés à la prochaine mandature qui débute en septembre ; il est prévu d'organiser une visioconférence pour :

- Faire part de leurs retours d'expérience s'il y en a,
- Suggérer des propositions à faire remonter aux services qui rédigeront leur lettre de mission.

#### **Organisation**

La visioconférence sera prévue la deuxième quinzaine d'avril et devrait durer entre une et deux heures. Un sondage sera diffusé pour qu'un maximum de personnes soit présent.

---

### **2. ECHANGE AVEC DES JURISTES**

#### **Préparation**

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 ou les promotions, sont parfois enlevés des affichages officiels. Il y a donc un équilibre à trouver entre la protection de l'établissement et l'élaboration de critères qui permettraient de garantir une équité entre l'évaluation des dossiers. Il pourrait donc être intéressant de s'approprier 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.

#### **Point de discussion**

Le point principal à discuter et lié à la notion de temps travaillé et des contraintes non professionnelles qui le diminueraient. Il dépasse le cadre du handicap et regroupe également toute circonstance personnelle particulière telle que:

- interruption de carrière (exemple : congé maternité, congé d'adoption, congé parental, congé longue maladie, disponibilité...)
- activités exercées à temps partiel,
- aménagements de poste liés à une situation de handicap.

### **Personnes invitées**

Trois interlocuteurs possibles ont été identifiés par le groupe de travail : le juriste du CoNRS, le service conseil et expertise juridique de la DRH, le Défenseur des droits. Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante, notamment chargée de lutter contre les discriminations. En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...) ET relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...). Une discrimination peut être directe si la décision contestée est fondée sur un de ces critères définis par la loi. Une discrimination peut aussi être indirecte si une règle apparemment neutre a pour effet un traitement défavorable sur des personnes à raison d'un de ces mêmes critères. Les considérations discutées dans le cadre de ce groupe de travail se situent dans cette deuxième situation.

Il a été proposé de contacter un représentant du Défenseur des droits dans un premier temps, avant de proposer un échange aux instances de la DRH du CNRS.

---

## **3. SUITE DU GROUPE DE TRAVAIL**

### **Contexte**

Le groupe de travail dans sa forme actuelle est rattaché à la réunion SSC du CoNRS. Il se terminera donc à la fin de la mandature fin août 2021. Les membres de la future mandature du CoNRS auront le libre choix de reprendre le travail s'ils le souhaitent. Cependant, certains membres du groupe actuel sont motivés pour poursuivre la réflexion, et ont été contactés par d'autres chercheurs qui aimeraient se joindre à eux. Cependant, il est crucial que cette réflexion soit menée dans un cadre officiel d'une instance du CNRS ou du CoNRS.

### **Sujets qui restent à aborder**

Le premier point est d'assurer un lien avec les futurs correspondants handicap des sections. En plus d'une intervention lors de la journée d'accueil de sections en septembre, il a été évoqué de proposer une intervention dans chaque section lors de la première session d'automne. Il est en effet important de sensibiliser les nouvelles sections aux problèmes pratiques, concrets liés au handicap dans le cadre du CoNRS.

Par ailleurs, les actions de sensibilisation des divers acteurs du CNRS au sens large restent primordiales, car même si l'établissement a mis en place une politique handicap depuis plus de 10 ans, celle-ci reste relativement peu connue de l'ensemble des personnels.

Enfin, certains points de discussion, détaillés tout au long des comptes-rendus, restent encore ouverts à la réflexion et mériteraient d'être approfondis, en interaction avec les divers services du CNRS (MIH, service développement personnel chercheur, service développement personnel ingénieurs et techniciens, service central des concours, etc.)

### **Cadre**

Les réflexions liées au handicap ont un aspect ressources (lien avec les délégations régionales, la MIH – rattachées à la DGDR), mais aussi un aspect politique scientifique (lien avec les instituts – rattachés

à la DGDS, et avec le CoNRS). La question se pose donc de savoir quel serait l'instance la plus appropriée pour accueillir un tel groupe de réflexion, si elle en exprime l'intérêt. L'idée a été évoquée d'un rattachement direct à la présidence du CNRS. La DRH et le CoNRS, qui ont été les principaux interlocuteurs du groupe de travail depuis sa création en 2017, seront consultés à ce sujet.

---

#### 4. AUTRES POINTS ABORDES

##### **Questionnaire à questions fermées**

Dans l'optique de connaître un peu mieux la population des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), il est proposé de rédiger un questionnaire à questions fermées, anonyme, qui reprendrait les divers éléments évoqués au cours des réflexions. Il serait réalisé sous une forme dématérialisée en ligne, et adressé au personnels BOE, chercheurs et ITA. Le lien pourrait être diffusés largement : ressources humaines des délégations, directeurs d'unités, assistantes sociales, etc. Ce questionnaire gardera un format court (5-10 min pour le remplir). Il sera rédigé pour une prochaine réunion.

##### **Plan d'action handicap**

Le plan d'action 2020-2023 est actuellement en vigueur depuis un an. Il est consultable à l'adresse suivante : <https://drh.cnrs.fr/wp-content/uploads/2021/01/Plan-handicap-2020-2023.pdf>

##### **Réseau Alba pour la diversité et l'égalité en sciences du cerveau**

Fondé récemment par un groupe de scientifiques des sciences du cerveau, le réseau ALBA vise à promouvoir l'égalité et la diversité. Parmi ses objectifs figurent la promotion des meilleures pratiques pour lutter contre les préjugés et la reconnaissance des contributions exceptionnelles à la science et à la diversité. Cette initiative sera suivie avec intérêt pour voir les outils mis en place sur les réseaux sociaux, et les actions de sensibilisation développées.

<http://www.alba.network/>

##### **Diversity awards**

La question de « prix à la diversité » a été évoquée. Ce genre d'évènement existe actuellement dans les pays anglo-saxons et a pour but de promouvoir la diversité en mettant en valeur les bonnes pratiques en terme de gestion de la diversité. Les point n'est pas de mettre en lumière des individus, mais des pratiques. Ces initiatives pourraient être considérées afin de donner de la visibilité aux politiques inclusives du CNRS, notamment sur les questions du handicap.

##### **Evaluation**

Sous l'impulsion du DGDS, les évaluateurs du CNRS et du CoNRS sont encouragés à s'écarter des indicateurs, afin de juger la qualité plus que la quantité. Dans la continuité de cette démarche, le groupe de travail rappelle l'importance de prendre en compte le temps effectif passé à travailler, et d'évaluer un chercheur dans son environnement. Ceci est d'autant plus important pour les processus sélectifs : concours DR2, promotions, primes.

##### **Evaluation des laboratoires**

La prise en compte du handicap devrait être un point d'évaluation des laboratoires par l'HCERES 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. Même si les politiques ne sont pas mises en place, 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 – est particulièrement approprié.

---

## 5. POINTS NON ABORDES

- Lettre de diffusion à tous les personnels
- Outils d'échange : liste mail, espace Slack, etc.
- Benchmarking : prise en charge dans d'autres institutions, dans les universités à l'étranger ?
- Communication, sensibilisation : CS, CSI, conseil de direction, nouveaux entrants
- Visio et télétravail avec un handicap
- Handicap d'un proche, d'un enfant à charge