

## **Compte-rendu de la réunion du groupe de réflexion 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 21/07/2021 en visioconférence en présence de : Hinrich Lutjens (section 4), Simon Tricard (section 14), Dominique Weil (section 21), Gineth Saracco (CSI INSU), 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), Emmanuelle Marie-Begue (CID 54), Axel Lofberg (CID 50), Francesca Grassia (SGCN) et Anne-Véronique Morizur (MIH).

---

### 1. DOCUMENTS

#### **Motions de la CPCN et de la SSC**

La CPCN a voté à l'unanimité la motion proposée par le groupe de travail, la SSC s'est associée à cette motion.

[https://www.cnrs.fr/comitenational/struc\\_coord/cpcn/motions.htm](https://www.cnrs.fr/comitenational/struc_coord/cpcn/motions.htm)

[https://www.cnrs.fr/comitenational/struc\\_coord/ssc/motions.htm](https://www.cnrs.fr/comitenational/struc_coord/ssc/motions.htm)

Le texte de cette motion est donné en Annexe 1 de ce compte-rendu.

#### **Bilan de réflexion**

Un résumé des réflexions et actions importantes du groupe de réflexion a été rédigé. Il sera archivé sur HAL. Le texte proposé est donné en Annexe 2 de ce compte-rendu.

#### **Lettre à la prochaine mandature**

Vu qu'il n'y aura pas d'intervention spécifique sur le handicap à la journée d'accueil de la nouvelle mandature, le groupe de travail a préparé une lettre à l'ensemble des nouveaux membres, qui sera incluse au dossier d'accueil. Le texte proposé est donné en Annexe 3 de ce compte-rendu.

#### **Bilan de mandature de la CPCN**

Le rapport de conjoncture du CoNRS n'aura finalement pas de chapeau, la CPCN travaille actuellement sur un bilan de mandature. Un paragraphe sur le handicap sera inclus, avec un texte très proche de celui de la motion. Ce texte est le suivant.

#### ***Évaluation des chercheurs et des chercheuses en situation de handicap***

Une situation de handicap peut survenir à n'importe quel âge, de façon progressive ou brutale. Au CNRS, on estime qu'au moins 10 % des agents sont concernés. Dans le cadre de sa politique handicap, l'établissement a affiché une volonté forte de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap et propose des aides matérielles adaptées à chacun. Il est donc crucial de permettre à ces personnels une évolution de carrière, ponctuée par des primes et des promotions. Or, un handicap peut 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. Pour les chercheurs, cette perte de temps implique de facto une activité

académique quantitativement moins importante, qui se traduit, dans un contexte extrêmement compétitif, par un retard avéré des progressions de carrière. A court terme, la CPCN soutient la possibilité de procédures spécifiques pour les processus sélectifs (concours DR2, promotions, primes) en faveur des chercheurs en situation de handicap, qui permettrait de garantir l'égalité des chances. 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 de l'exercice d'un métier de chercheur.

---

## 2. CNSPH

La commission nationale de suivi du plan handicap du CNRS s'est déroulée le 29 juin dernier.

### **Contrôles du FIPHFP**

Deux contrôles financiers ont été mandatés par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique en 2020-2021 et un troisième est envisageable. Ces contrôles à répétition mobilisent un temps considérable aux services de la DRH, qui par conséquent sont moins disponibles pour la mise en place de la politique handicap de l'établissement.

### **Réflexions et actions mises en place**

- Convention de portabilité des équipements : les agents en situation de handicap qui quittent le CNRS pour une autre administration ont désormais la possibilité d'amener leur matériel adapté.
- Création d'une bourse d'échange de matériels spécifiques handicap : quand un agent quitte le CNRS (ex. : départ à la retraite), ou quand le matériel n'est plus adapté à l'évolution d'un handicap, une bourse d'échange de matériels spécifiques a été créée.
- Mise en place de module de e-learning sur la thématique du handicap (1: généralités, 2: recrutement, titularisation, 3: accompagnement du handicap) : un module d'apprentissage en ligne est en préparation pour une diffusion cet automne.
- Réflexion sur la question des promotions / primes : c'est un sujet complexe, qui ne doit oublier personne (chercheurs, ITA) et qui doit prendre en compte des situations diverses (recrutement handicap, apparition du handicap en cours de carrière, etc.), ce sujet reste en cours de réflexion pour le moment.

---

## 3. AUTRES POINTS ABORDES

### **Nouvelle trame du dossier d'avancement**

Un nouveau format du dossier d'avancement a été diffusé à l'ensemble des chercheurs le 5 juillet. Il offre explicitement la possibilité de mentionner les interruption(s) de carrière, les périodes d'activité exercées à temps partiel, ainsi que les impacts induits par la crise sanitaire sur l'activité professionnelle. Il est dommage qu'une mention explicite ne propose pas également la possibilité de décrire les conséquences d'une situation de handicap sur cette activité. Cela permettrait d'éviter une autocensure de certains chercheurs en situation de handicap, mais également de sensibiliser le plus grand nombre – dont les évaluateurs – aux réalités des contraintes liées à cette situation.

Le groupe de réflexion formule donc la demande que cette mention puisse figurer dans la prochaine version du format du dossier d'avancement, ainsi que sur toute trame de documents d'évaluation, primes et promotions. Cette demande a été adressée au SDPC (service développement professionnel des chercheurs).

### **Affichage du recrutement spécifique**

L'attribution des postes pour le recrutement de chercheurs par la voie contractuelle est actuellement arbitrée en amont avec un affichage par les instituts de profils très resserrés correspondant souvent à des candidats pré-identifiés. 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 les candidatures et de faire du recrutement chercheur handicap une vraie sélection, 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 de la disposition d'accueil du laboratoire (par exemple, en demandant une lettre du DU qui approuve la candidature).

### **Retour des déclarations BOE CRAC/RIBAC 2020**

Une demande a été faite aux services concernés afin d'avoir un retour sur les déclarations BOE des CRAC/RIBAC 2020, pour comparaison aux campagnes 2018 et 2019.

**Annexe 1 : Motion de la CPCN – Évaluation des chercheurs et des chercheuses en situation de handicap. Cas particulier des processus sélectifs.**

## MOTION

### Conférence des présidents de sections du Comité national (CPCN)

**Objet : Évaluation des chercheurs et des chercheuses en situation de handicap. Cas particulier des processus sélectifs.**

Une situation de handicap peut survenir à n'importe quel âge, de façon progressive ou brutale. Au CNRS, on estime qu'au moins 10 % des agents sont concernés. Dans le cadre de sa politique handicap, l'établissement a affiché une volonté forte de recrutement et de maintien dans l'emploi de personnels en situation de handicap et propose des aides matérielles adaptées à chacun. Il est donc crucial de permettre à ces personnels une évolution de carrière, ponctuée par des primes et des promotions.

Or, un handicap peut 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. Pour les chercheurs, cette perte de temps implique de facto une activité académique quantitativement moins importante, qui se traduit, dans un contexte extrêmement compétitif, par un retard avéré des progressions de carrière.

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 de l'exercice d'un métier de chercheur.

A court terme, la CPCN soutient la possibilité de procédures spécifiques pour les processus sélectifs (concours DR2, promotions, primes) en faveur des chercheurs en situation de handicap, qui permettrait de garantir l'égalité des chances.

M. Olivier COUTARD  
Président de la CPCN

Motion adoptée le 02 juillet 2021 à l'unanimité des membres présents

Destinataires :

- Mme Frédérique Vidal, ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
- Mme Sophie Cluzel, secrétaire d'état auprès du Premier ministre chargée des personnes handicapées
- Antoine Petit, président - directeur général du CNRS
- M. Alain Schuhl, directeur général délégué à la science du CNRS
- Messieurs les directeurs d'Institut du CNRS
- M. Christophe Coudroy, directeur général délégué aux ressources du CNRS
- M. Hugues de la Giraudière, directeur des ressources humaines du CNRS
- Mesdames les déléguées régionales et messieurs les délégués régionaux du CNRS

**Annexe 2 : Bilan de la réunion du groupe de réflexion handicap  
dans le cadre de la réunion des secrétaires scientifiques des sections et CID (SSC) du comité  
national de la recherche scientifique (CoNRS) – mandature 2016-2021**

# **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 entre 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](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](mailto:tricard@insa-toulouse.fr)

**Annexe 3 : Lettre aux membres du Comité National, mandature 2021-2026**  
*par le groupe de réflexion handicap de la réunion des secrétaires scientifiques des sections et CID (SSC) du comité national de la recherche scientifique (CoNRS) – mandature 2016-2021*

# **Lettre aux membres du Comité national, mandature 2021-2026**

## **par le groupe de réflexion handicap de la réunion des secrétaires scientifiques des sections et CID (SSC) du Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) – mandature 2016-2021**

---

### CONTEXTE

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). Ce handicap peut survenir à n'importe quel âge, avant ou après le recrutement, de façon progressive ou brutale. Le CNRS a mis en place une politique handicap d'accompagnement des personnels et d'aménagement des postes de travail (<https://handicap.cnrs.fr/>).

Un handicap peut 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. Pour les chercheurs, cette perte de temps, quotidienne ou non, implique de facto une activité scientifique académique quantitativement moins importante. Il est donc primordial d'effectuer une évaluation dans un contexte, prenant en compte les circonstances personnelles particulières, afin de garantir une équité de traitement.

---

### CORRESPONDANTS HANDICAP DES SECTIONS

Le plan d'action handicap de la MIH prévoit d'officialiser la fonction des correspondants handicap des sections lors de la prochaine mandature. Ils seront un relais identifié par les chercheurs qui ont des questions liées au handicap. Un cadrage des missions des correspondants est actuellement en cours de réflexion. Par ailleurs, une case de déclaration spontanée « bénéficiaire de l'obligation d'emploi » (BOE) peut être cochée dans les formulaires CRAC / RIBAC. Cette possibilité est une façon de se déclarer auprès de la section, qui n'a sinon connaissance des chercheurs concernés que lorsqu'ils le notifient spontanément dans leurs titres et travaux.

---

### PROCESSUS SELECTIFS

La procédure de recrutement par la voie contractuelle est accessible aux scientifiques bénéficiaires d'une BOE qui souhaitent intégrer le corps des chercheurs (<https://handicap.cnrs.fr/recrutement-de-chercheurs-par-la-voie-contractuelle>). Le Comité national est sollicité pour évaluer les candidats lors de leur sélection (au printemps) et de leur titularisation (à l'automne). Des formations spécifiques sur le handicap sont proposées aux sections concernées.

Pour les concours DR2, les promotions et les primes, il n'y a actuellement pas de procédures spécifiques. Afin de garantir une égalité des chances, il est nécessaire d'avoir une attention particulière à valoriser l'ensemble des parcours méritants, 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](https://www.cnrs.fr/comitenational/struc_coord/cpcn/motions.htm) (le 2/7/21).

---

### DOCUMENTS ET CONTACT

Le bilan général et les comptes-rendus détaillés des réunions du groupe de réflexion 2016-2021 sont disponibles à l'adresse suivante : <https://www.c3n-cn.fr/sujets-thematiques#Handicap>. Des membres de ce groupe sont disponibles pour effectuer une sensibilisation en session pour les nouvelles sections qui manifesteront leur intérêt. Contact : Simon Tricard – [tricard@insa-toulouse.fr](mailto:tricard@insa-toulouse.fr).