

# Commission Nationale de suivi des travaux du plan de Développement de l'Emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Compte rendu du 17 juin 2015

Étaient présents :

Parmi les représentants de l'administration :

- Isabelle LONGIN, directrice adjointe des ressources humaines,
- Ghislaine BEC, responsable de la mission insertion handicap,
- Sébastien GRÉSIK, responsable du service pensions et accidents de travail.

Parmi les représentants du personnel :

<u>SGEN-CFDT :</u> 2 sièges	Pierre LANTOINE Fatima WOLFF	titulaire titulaire
<u>SNCS-FSU :</u> 2 sièges	Isabelle BRANCOURT	titulaire
<u>SNIRS-CGC :</u> 1 siège	non représenté	
<u>SNPTES :</u> 1 siège	Marie-Christine GONTHIER	suppléante votante
<u>SNTRS-CGT :</u> 3 sièges	Annie GABEL Yveline LAVERRET Anne DECRISTOFORO	titulaire titulaire suppléante votante
<u>SUD Recherche EPST :</u> 1 siège	Antonio SERPA	titulaire
<u>SNPREES-FO :</u> 1 siège sans droit de vote	Marie-Claude ZIKRA	titulaire

Secrétaire adjointe de séance : Isabelle BRANCOURT (SNCS-FSU).

### Rappel de l'ordre du jour :

1. VALIDATION DU COMPTE RENDU DE LA CNSPH DU 11 DECEMBRE 2014 ;
2. POINT D'INFORMATION SUR LE DISPOSITIF DE DEPART ANTICIPE DU FONCTIONNAIRE EN SITUATION DE HANDICAP ;
3. PRESENTATION DU BILAN D'ACTIVITE 2014 ;
4. POINT D'AVANCEMENT SUR L'ELABORATION DU NOUVEAU PLAN 2016-2019 EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ;
5. POINT D'INFORMATION SUR LES ACTIONS 2015 :
  - 5.1. JUSTIFICATION DES DEPENSES AUPRES DU FIPHFP ;
  - 5.2. ELEMENTS STATISTIQUES ET CONTRIBUTION A L'INSERTION ;
  - 5.3. RECRUTEMENTS PAR LA VOIE CONTRACTUELLE ;
  - 5.4. PLAN NATIONAL DE COMMUNICATION ;
  - 5.5. ACCESSIBILITE NUMERIQUE.
6. QUESTIONS DIVERSES.

**Mme Longin** ouvre la séance à 14h00 en procédant à l'accueil des personnes présentes. Elle rappelle les points de l'ordre du jour et s'enquiert des éventuelles questions diverses.

**Mme Zikra** souhaite un éclairage sur le maintien des jours d'ARTT<sup>1</sup> pour un agent bénéficiaire d'un aménagement d'horaires préconisé par le médecin de prévention.

**Mme Laverret** réclame des précisions sur deux points :

- audition à un concours interne : un candidat handicapé, dont le lieu de domicile est éloigné du lieu d'audition, peut-il bénéficier d'un aménagement d'épreuves par visioconférence ?
- déconcentration de la gestion des demandes d'aménagement de postes : la modification de la règle du surcoût décidée par le FIPHFP<sup>2</sup> occasionne des retards de traitement ; quel est l'impact de cette déconcentration sur le budget des délégations régionales ?

**Mme Gabel** s'interroge sur le lien CNRS/SAMETH<sup>3</sup>. Ce service aurait répondu à un agent CNRS en situation de handicap demandant à bénéficier d'un bilan professionnel qu'il n'était pas possible de le prendre en charge.

**Mme Gonthier** demande des précisions sur la mise en place du télétravail en faveur des personnels handicapés.

**Mme Wolff** rappelle la proposition émise en séance du 11 mars dernier de former les personnels des services de prévention et les directeurs d'unités sur le handicap.

#### **1. VALIDATION DU COMPTE RENDU DE LA CNSPH DU 11 DECEMBRE 2014 :**

Le compte rendu est approuvé à l'unanimité.

#### **2. POINT D'INFORMATION SUR LE DISPOSITIF DE DEPART ANTICIPE DU FONCTIONNAIRE EN SITUATION DE HANDICAP :**

**M. Grésik** présente le contexte juridique du dispositif encadré par la loi n° 2014-1702 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites (articles 36 et 37) et le décret n°2014-1702 du 30

---

<sup>1</sup> Aménagement et réduction du temps de travail

<sup>2</sup> Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

<sup>3</sup> Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

décembre 2014 relatif aux droits à retraite des personnes handicapées et de leurs aidants familiaux entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Les fonctionnaires de l'Etat en situation de handicap peuvent bénéficier de 3 types de mesure :

- d'un départ anticipé à la retraite,
- d'une majoration de pension,
- de l'annulation de la décote de leur pension et le cas échéant, d'une surcote.

## **1. Le départ anticipé en retraite :**

### **1.1. L'incapacité permanente d'au moins 50 % :**

Pour pouvoir prétendre à un départ anticipé à la retraite, le fonctionnaire en situation de handicap doit disposer des 2 conditions suivantes :

- une durée d'assurance minimale avec un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 % ;
- une durée d'assurance minimale cotisée avec le même handicap.

L'agent ne doit pas nécessairement justifier d'un taux d'incapacité permanente de 50 % à la date de son départ en retraite. Il ne peut bénéficier du dispositif en cas de départ à partir de la limite d'âge.

### **1.2. La durée d'assurance requise :**

Le fonctionnaire doit justifier, alors qu'il était atteint d'une incapacité permanente de 50%, d'une durée d'assurance auprès d'un ou plusieurs régimes de retraite de base obligatoire. Il doit également avoir cotisé pour la retraite pendant une partie de cette durée.

Pour le calcul de la durée d'assurance, il ne peut être pris en compte plus de 4 trimestres par année civile. Ne sont pas retenues au titre de la durée d'assurance cotisée les bonifications, les périodes de disponibilité, de service national, les périodes passées en position hors cadre, ou en détachement dans une administration à l'étranger.

## **2. La majoration de pension :**

### **2.1. Champ d'application :**

La pension des fonctionnaires handicapés peut être majorée en fonction de la durée de constitution du droit à pension de l'Etat pendant laquelle l'intéressé a justifié d'un taux d'incapacité de 50 %.

Peuvent y prétendre les fonctionnaires handicapés qui remplissent les conditions de départ anticipé. Les fonctionnaires partant après 60 ans, et qui remplissaient auparavant les conditions d'un départ anticipé peuvent également prétendre à la majoration pour pension.

En revanche, ce bénéfice est incompatible avec un départ en limite d'âge ou au terme d'une prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge.

### **2.2. Modalités de calcul :**

Le pourcentage de majoration est égal à un tiers de la durée d'assurance avec handicap divisée par la durée des trimestres cotisés et bonifications admis en liquidation.

Les modalités sont les suivantes :

- Calcul de la pension avec application éventuelle de la surcote ;
- Comparaison avec le minimum garanti ;
- Application de la majoration sur le montant le plus avantageux des 2 (plafond 75 % ou 80% en tenant compte des bonifications ;

- Application de la majoration pour enfants dans la limite de 100 % du traitement.

### 3. L'application de la décote et de la surcote :

#### 3.1. La décote :

La décote n'est pas applicable aux fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 50%.

Cette condition de taux doit être remplie à la date de la radiation des cadres.

Cette condition est en outre appréciée dans les conditions prévues par le guide-barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées figurant à l'annexe 2-4 du code de l'action sociale et des familles.

#### 3.2. La surcote :

La surcote ne peut être attribuée qu'aux fonctionnaires qui continuent leur activité au-delà de l'âge légal de départ à la retraite. Les fonctionnaires qui bénéficient d'un départ anticipé au titre du handicap, ne peuvent pas, en principe, voir leur pension augmentée d'une surcote. Toutefois, dans l'hypothèse développée au chapitre précédent, le fonctionnaire admis à la retraite après cet âge peut bénéficier d'une surcote.

Suite à une question de Mme Gabel, **M. Grésik** répond que la limite d'âge s'étale de 55 à 60 ans.

**M. Serpa** demande ce que sont les critères retenus pour apprécier le taux d'incapacité permanente de 50%.

**M. Grésik** indique que le CNRS guide au mieux l'agent dans ses droits. Le dossier est ensuite expertisé par le service des retraites de l'Etat du ministère des finances. L'appréciation s'appuie notamment sur une liste exhaustive de documents nécessaires.

**M. Serpa** remarque que la loi sur les retraites est en cours de discussion, ce qui laisse présager d'autres directives à venir. La liste évoquée devrait notamment être révisée.

**M. Grésik** précise que le mécanisme entre en vigueur au 20 janvier 2014. Le décret n° 2014-1702 du 30 décembre 2014 relatif aux droits à retraite des personnes handicapées et de leurs aidants familiaux a modifié le taux d'incapacité de 80% à 50%. A titre de précision, les documents sont listés à l'article D556-1-6 du Code la sécurité sociale.

Au regard des cas observés, **Mme Zikra** demande si un agent handicapé bénéficiant d'une majoration de pension du fait d'une carrière raccourcie, percevra le même montant qu'un agent non handicapé.

**M. Grésik** mentionne que la majoration de pension a pour effet de compenser la période de carence, mais qu'il ne dispose pas de données chiffrées afin de comparer les pensions. Le calcul de pension se fait par référence au minimum garanti.

**M. Serpa** demande quel est l'interlocuteur à contacter en cas de saisine.

**M. Grésik** répond que l'agent doit contacter le conseiller en ressources humaines, voire l'assistant(e) de service social. Le service prend l'attache ensuite du SPAT<sup>4</sup> pour expertiser le dossier.

**M. Serpa** témoigne que les gestionnaires de ces structures ne disposent pas toujours d'une connaissance assez fine sur cette gestion spécifique.

**Mme Longin** précise que le service ressources humaines d'une délégation régionale doit rester le premier interlocuteur de proximité pour l'agent, puis le SPAT qui peut intervenir ensuite sur des points plus techniques, voire encore le SCEJ<sup>5</sup> sur des questions réglementaires plus poussées.

---

<sup>4</sup> Service des pensions et accidents du travail de la direction des ressources humaines

<sup>5</sup> Service conseil et expertise juridique de la DRH

**Mme Wolff** s'interroge sur les conditions d'attribution de la pension d'invalidité qui est déclenchée suite à une incapacité permanente de travail.

**M. Grésik** distingue deux mécanismes :

- le départ anticipé en retraite d'un agent qui ne serait pas en incapacité permanente ;
- le départ anticipé en retraite pour inaptitude au travail ou pour incapacité permanente occasionnant une pension civile d'invalidité.

Au CNRS, le taux d'invalidité et l'incapacité permanente à l'exercice des fonctions actuelles sont appréciés par la commission de réforme qui émet un avis au vu d'une expertise et déclare une mise à la retraite prématurée. Dans ce cas de figure, aucune compensation n'est versée sauf dans l'hypothèse où l'agent n'est plus en mesure d'assurer seul les actes de vie courante. Dans ce cas, une majoration de pension spéciale pour assistance d'une tierce personne peut être délivrée.

**Mme Brancourt** demande si les aidants familiaux bénéficient également de mesures légales spécifiques.

**M. Grésik** confirme que des dispositions sont précisées au sein du décret n° 2014-1702.

**Mme Bec** intervient sur la notion de reclassement d'un agent devenu inapte en cours de vie qui peut bénéficier des mesures précisées à l'article 63 de la loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat :

- l'adaptation du poste de travail ;
- le reclassement de l'emploi dans un même grade ;
- le reclassement sur un autre emploi relevant d'un autre grade ou d'un autre corps ;

En dernier lieu, la radiation des cadres pourra être prononcée lorsque toutes les pistes pour tenter de maintenir l'agent dans son poste de travail auront été examinées et que l'incapacité permanente aura été expertisée.

**M. Grésik** précise que les possibilités de reclassement ne sont pas toujours possibles. Les cas où les agents ne sont plus en mesure d'exercer de manière définitive des fonctions pour raisons de santé sont des situations difficiles à expertiser. La moitié des dossiers est liée à des affectations psychiatriques ou neuropsychiatriques.

**Mme Wolff** confirme l'intérêt de tout faire pour maintenir l'agent dans un emploi.

#### **4. PRESENTATION DU BILAN D'ACTIVITE 2014 :**

**Mme Bec** indique que le bilan d'activité 2014 rassemble les informations à paraître dans le prochain bilan social et celles intégrées au rapport narratif qui a été transmis au FIPHFP dans le cadre des justifications des dépenses 2014. Depuis cette année, un nouvel indicateur portant sur les données sexuées a été intégré.

Lors de la dernière déclaration au FIPHFP en mai 2014, un total de 984 agents B.O.E<sup>6</sup> est officiellement recensé, soit 428 femmes et 556 hommes (928 titulaires et 56 non titulaires). Les agents non titulaires qui sont recrutés sur ressources propres au sein des structures de recherche ne sont pas intégrés dans ces chiffres. La population des agents titulaires totalise les agents recrutés dans le cadre de la voie contractuelle dédiée et les agents devenus inaptes en cours de vie.

En 2015, le taux de présence des agents est égal à 4,06% de l'effectif total de référence, soit 996 agents déclarés au 1<sup>er</sup> janvier 2014, ce qui représente une très légère augmentation par rapport à l'année précédente. Il faudrait atteindre le nombre de 1 497 agents pour arriver au taux légal de 6%. Cependant, il est régulièrement en légère progression depuis 2011. Le montant 2015 de la contribution s'élève à 2,7 M€.

Suite à une question de Mme Laverret, **Mme Bec** explique que le taux moyen actuel dans la fonction publique se situe un peu au-dessus de 4%, ce qui est quasiment équivalent à celui du CNRS. Au sein de la

---

<sup>6</sup> Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

fonction publique, beaucoup d'administrations ont mis en place une politique d'insertion et la marge de progression y est plus élevée que dans le secteur privé.

**Mme Gonthier** demande si les directeurs d'unité ont eu connaissance du montant de la contribution financière.

**Mme Bec** indique que non. Toutefois, en 2013, une lettre personnelle signée du président du CNRS aux directeurs de laboratoire leur rappelait les enjeux et la nécessité de respecter les engagements de l'établissement en termes de politique handicap, de recrutement et d'accompagnement. La partie relative aux enjeux financiers est plutôt abordée lors des formations « accompagner une personne handicapée » qui sont proposées chaque année aux personnels encadrants par le biais des délégations régionales qui en font la demande.

Elle précise que deux vecteurs peuvent faire évoluer le taux d'emploi des agents handicapés :

- le recrutement de nouveaux agents qui relève de la politique d'emploi et des arbitrages de la direction ;
- l'identification d'agents déjà en poste et la déclaration de leur statut de bénéficiaire d'obligation d'emploi auprès de l'administration. C'est à ce niveau que se trouve l'enjeu principal pour augmenter le taux de présence de personnes handicapées.

**M. Lantoine** remarque que les universités vont devoir également verser une contribution financière. Cela peut créer un élan nouveau chez les directeurs des unités mixtes de recherche qui devront s'impliquer sur la politique handicap sur ordre des universités.

**Mme Longin** pense aussi qu'une dynamique s'installe progressivement et que les formations au handicap diffusent peu à peu les bons réflexes partout dans l'établissement. Concernant le Comité national, une session spécifique sera organisée pour les présidents de section, à la demande de Philippe Büttgen, président de la CPCN. Et le prochain plan d'action devrait viser aussi d'autres populations à former.

**Mme Bec** signale qu'il n'a pas été possible d'intégrer le sujet du handicap dans le programme de formation des nouveaux directeurs d'unités, surchargé de sujets de politique générale. Mais l'action sera de nouveau inscrite dans le prochain plan d'action car elle répond à un besoin important.

➤ Campagne de recrutement 2014 :

**Mme Bec** détaille la répartition des 55 recrutements :

- 8 postes chercheurs (dont plusieurs en CR1), 27 postes de personnels IT<sup>7</sup> (dont la majorité en catégorie A), 13 contrats doctoraux et jeunes chercheurs, 4,5 prolongations de bourses et 1 contrat d'apprenti, ce qui totalise 53,5 recrutements arbitrés.
- Les 1,5 restants seront destinés à prolonger des bourses de thèse.

**Mme Laverret** demande si un bilan des agents recrutés par la voie contractuelle, non titularisés, pourrait être présenté lors d'une prochaine séance.

**Mme Bec** répond que oui. Elle signale que le nombre de fins de contrat est peu élevé, tout comme d'ailleurs le nombre de prolongations. Les quelques dossiers concernent les personnels IT. Aucune prolongation n'a été prononcée pour les chercheurs. Lors des formations des membres élus des commissions administratives paritaires, des échanges ont souvent porté sur la typologie des situations de travail pouvant entraîner des prolongations de stage.

**Mme Longin** propose de comparer le pourcentage de prolongations de stage des agents recrutés par la voie contractuelle avec celui des concours externes, afin d'observer les éventuels écarts.

**Mme Bec** signale que cette comparaison avait déjà été faite et que le résultat avait démontré qu'il n'y avait quasiment pas d'écart.

---

<sup>7</sup> Regroupe les personnels des corps administratifs et techniques (techniciens, ingénieurs).

**M. Serpa** confirme qu'un bilan avait été présenté lors d'une précédente séance de la CNPSH. Aucun décalage n'avait été constaté entre les deux populations. Les quelques cas à la marge ont été documentés et ont donné lieu à des explications précises.

**Mme Decristoforo** demande si un agent stagiaire, dont le handicap a été reconnu à la suite d'un congé maladie, est comptabilisé dans les agents B.O.E.

**Mme Longin** répond que oui, dès lors qu'il est détenteur d'un titre d'éligibilité (en cours de validité donc).

**Mme Bec** poursuit la présentation. Le tableau comparatif des recrutements de 2007 à 2014 totalise 471 possibilités dont 45 chercheurs, 333 IT, 71 formations doctorales, 17 prolongations de bourses, 2 contrats d'apprentissage, 1 détachement, 1 réinsertion professionnelle.

**M. Serpa** regrette que le nombre de contrats d'apprentissage soit aussi faible.

**Mme Longin** indique que le dispositif applicable au CNRS repose sur l'examen des dossiers de candidatures des maîtres d'apprentissage et non pas sur celui des apprentis. Dans les faits, le maître d'apprentissage déclare qu'il souhaite encadrer un apprenti. Soit il connaît déjà un étudiant, soit il a connaissance d'une formation diplômante dans son secteur de recherche. Jusqu'à présent, les recrutements des apprentis sont comptabilisés en ETPT<sup>8</sup>, dans le cadre du dialogue de gestion.

Dans le cadre de la conférence sociale de juillet 2014, le gouvernement a indiqué une volonté politique forte d'impulser le dispositif de l'apprentissage au sein de la fonction publique d'Etat. Pour inciter à l'intégration de jeunes apprentis, les recrutements seront gérés en dehors des niveaux d'emploi des établissements et l'Etat contribuera davantage au coût de la formation et à la rémunération des apprentis. Dans ce cadre, le CNRS a prévu d'augmenter le nombre de contrats d'apprentissage en 2015, ce qui devrait avoir pour effet de favoriser l'accès aux apprentis en situation de handicap.

**Mme Bec** ajoute qu'une information sur ces modalités de candidature figure sur la page web handicap du site du CNRS. Toutefois, lorsque des étudiants contactent la MIH, il reste difficile de les orienter efficacement vers les laboratoires et les maîtres d'apprentissage potentiels.

**M. Serpa** pense nécessaire de mieux préciser le dispositif sur le site web institutionnel de la DRH d'autant que la mise en œuvre au CNRS n'est pas habituelle. Lui-même s'interroge sur la manière dont un maître d'apprentissage peut se déclarer prêt à accueillir un étudiant.

**Mme Longin** le confirme. 120 dossiers sont déposés par an.

➤ Campagne de recrutement 2015 :

**Mme Bec** commente le tableau comparatif des recrutements statutaires de 2007 à 2014 qui démontre que le CNRS respecte depuis le commencement du premier plan d'action son engagement de respecter un flux entrant de personnes handicapées à hauteur de 6% par an de l'ensemble des recrutements externes. En moyenne, le taux annuel s'élève à 5,71%.

Elle détaille ensuite les prévisions de recrutement 2015 qui totalisent 36 recrutements par la voie contractuelle, dont 6 chercheurs et 30 IT, et 19 formations doctorales. La campagne relative aux sélections des chercheurs est en cours.

**Mme Wolff** demande si les agents qui sont chargés de l'emploi au sein des instituts sont suffisamment bien formés au handicap.

**Mme Bec** confirme qu'ils le sont en partie. Les agents qui occupent les fonctions de CEAS<sup>9</sup> au sein des instituts doivent identifier les structures d'accueil et évaluer le contexte de travail en fonction des informations reçues des directions d'unités. Elle confirme être intervenue dans des séminaires réunis à leur intention pour les sensibiliser sur les problématiques RH concernant le choix des structures d'accueil et en matière d'insertion des personnels handicapés. Les choses restent probablement floues pour certains, d'autant que la page

---

<sup>8</sup> Equivalent Temps Plein Travaillé

<sup>9</sup> Chargé d'étude en administration scientifique

« handicap » dans l'application support du dialogue de gestion «dialog» qui doit être remplie par les directions d'unité mais qui ne comporte pas d'espace pour une description plus qualitative des conditions d'accueil.

La mise en place d'une formation dédiée à ces chargés d'étude est à l'étude et intégrée au prochain plan d'action.

➤ Montant des dépenses engagées au 31/12/14 :

Le montant annuel des dépenses relevant du FIPHFP engagées au 31 décembre 2014 s'élève à 1 068 615 €, dont 995 572 € concernent les aides techniques et humaines et 73 043 € pour les actions nationales, regroupant notamment les actions de communication externes.

➤ Montant des dépenses justifiées au FIPHFP au 31/12/14 :

Pour 2014, un montant de 1 618 812 € est certifié par les agents comptables du CNRS. Les dépenses les plus élevées concernent notamment les aides liées à l'amélioration des conditions de vie, les actions de formation des travailleurs handicapés, les aménagements des postes de travail et les aides liées à l'accompagnement pour activités professionnelles.

Sur le montant total de 5 M€ de la convention, le CNRS a certifié un total de 3,1 M€.

➤ Réorganisation du circuit de traitement des aides techniques :

La déconcentration des aides en DR s'est opérée au 01/01/2015 comme prévu. En février 2015, le comité national du FIPHFP a renforcé les conditions d'intervention en établissant de nouvelles règles plus restrictives. Désormais, face au montant total d'une dépense liée à un aménagement, le FIPHFP supporte uniquement le surcoût lié au handicap, c'est-à-dire la différence entre le coût matériel et le surcoût lié au handicap.

Interrogé sur ce point par la Mission Insertion Handicap, le FIPHFP a modulé sa réponse. Ainsi, désormais :

- soit le matériel présent sur place peut être adapté : le coût lié à l'adaptation est seul pris en charge par le FIPHFP ;
- soit la totalité du matériel doit être remplacée : l'ensemble relève d'une compensation et la totalité est prise en charge.

➤ Simplification du circuit relatif aux dépenses auprès du secteur protégé :

**Mme Bec** signale qu'une collaboration avec la plateforme mise en place par l'association HANDECO<sup>10</sup> a permis à la DDAI<sup>11</sup> d'établir une cartographie précise des achats passés par les services des achats des délégations régionales du CNRS, dont les dépenses sont déductibles de la contribution au FIPHFP.

En 2014, une délibération du FIPHFP sur la prise en charge d'un abonnement de base à des services intermédiaires pour la mise à disposition de prestations de service ou d'achats réalisées auprès du milieu protégé a permis la signature d'une convention HANDECO/FIPHFP pour une période expérimentale (2014-2015).

Des pourparlers entre HANDECO et la DDAI pour une prise en charge financière d'une partie de la logistique concernant la fourniture annuelle pour des prestations qualifiées « d'abonnement » et un projet de convention biennale préparé par la DDAI avec HANDECO sont en cours.

La liste des actions 2015-2016 vise à :

---

<sup>10</sup> Plateforme nationale au service du travail protégé et adapté au bénéfice de l'emploi et de la formation des personnes en situation de handicap.

<sup>11</sup> Direction déléguée aux achats et à l'innovation



- s'assurer de la justesse de l'information via Infocentre concernant les dépenses et la capacité à la faire prendre en compte dans la déclaration FIPHFP ;
- accompagner et suivre le partenariat DDAI/HANDECO dans le cadre de la convention CNRS/HANDECO ;
- réfléchir sur les besoins de formation/sensibilisation des acheteurs et des gestionnaires d'action sociale en matière d'achats vers le secteur protégé dans le cadre de la convention CNRS/FIPHFP.

➤ Prise en compte de l'accessibilité numérique :

**Mme Bec** rappelle que l'accessibilité numérique consiste à permettre à tous, notamment les personnes souffrant de handicap, d'utiliser des ordinateurs et leurs logiciels, et de consulter ou créer des ressources numériques, sur tout type de support (ordinateur, téléphone portable, tablette...). L'accessibilité numérique concerne tous les types de handicap : visuel, auditif, moteur, cognitif, technique...

La version 3 actualisée du référentiel national d'accessibilité « RGAA » liste les tests à réaliser sur les pages web et les critères de succès pour valider leur accessibilité. La Direction interministérielle des systèmes d'information et de communication (DISIC) a assorti le référentiel d'une série de mesures d'accompagnement, dont un label "e-accessible" qui traduit le niveau de conformité au RGAA et valorise également la démarche des établissements publics s'engageant sur la voie de l'accessibilité.

En 2015, 10 labels ont été décernés.

Un partenariat entre la DISIC et le FIPHFP a établi un financement à hauteur de 3 M€, sur 2014-2015-2016. Après un pré-audit du comité de pilotage entre la DISIC et le FIPHFP, le CNRS n'a pas été retenu pour faire partie des employeurs candidats "pilotes" au label. Il va devoir se débrouiller seul, excepté pour la sensibilisation pour laquelle la DISIC devrait faire des propositions.

➤ La campagne de communication :

La 1<sup>ère</sup> affiche de lancement avec pour slogan "parlons handicap, pensons solutions" est parue dans le CNRS hebdo le 9 avril 2015.

Six affiches seront diffusées une fois par mois environ jusqu'en novembre, avec à chaque fois l'illustration d'un type différent de handicap (déficience visuelle, mal de dos, asthme, handicap psychique...). Un flyer sur l'intérêt de la déclaration, un guide, des vidéos, un site web événementiel et un article dans le journal du CNRS sont ensuite prévus.

**Mme Gabel** témoigne de la qualité de l'illustration qui a été reconnue par la synthèse vocale.

**Mme Bec** ajoute que le flyer sera traduit en braille.

## **5. POINT D'AVANCEMENT SUR L'ELABORATION DU NOUVEAU PLAN 2016-2019 EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP :**

**Mme Bec** indique qu'une série de consultations auprès des différents acteurs du CNRS ont été menées depuis mars dernier en vue de nourrir la réflexion du futur plan d'actions.

Le projet est axé sur trois grandes orientations :

- Le handicap ne doit pas être pensé à la marge des politiques de l'établissement mais pensé dès le commencement et intégré à la stratégie générale portée par la gouvernance. Qui plus est, il doit être englobé dans une réflexion plus large de la qualité de vie au travail pour rapprocher les volets préventifs et curatifs de la santé au travail ;
- Le handicap est un investissement pour l'établissement : il doit en faire un levier de performance collective et durable. Pour ce faire, il faut appliquer une stratégie de compensation collective pour que ça marche ;

- Le handicap ne doit pas être traité en mode projet mais porté par tout le monde dans une démarche d'amélioration durable de la qualité des pratiques professionnelles et d'insertion : il doit être inclus dans le fonctionnement général et le droit commun par une utilisation intelligente des processus standards de la GRH.

De manière plus détaillée, les premiers éléments du cadre général se décrivent ainsi :

- ✓ Englober le handicap dans une démarche de qualité de vie au travail :
  - Créer des interactions entre la politique handicap et les autres politiques de santé au travail :
    - relier les aspects préventifs et curatifs de la santé au travail,
    - favoriser la prévention du handicap au travail,
    - faciliter la mobilité pour "raison de santé".
- ✓ Intégrer le handicap dans la stratégie globale :
  - inclure le sujet du handicap dans le fonctionnement général et les processus standards :
    - inclure le handicap dans les pratiques professionnelles normales (DR, instituts, labos),
    - faciliter l'accès à la formation continue,
    - prendre en compte l'enjeu territorial.
- ✓ intégrer le handicap dans la politique de droit commun :
  - progresser vers une démarche qualité de l'accompagnement "handicap",
  - inscrire le handicap dans la politique d'achat,
  - inscrire le handicap dans la politique immobilière (accessibilité bâti),
  - inscrire le handicap dans la politique DSI (accessibilité numérique),
  - progresser dans la connaissance du taux de présence d'agents BOE,
  - maintenir l'effort de recrutement.
- ✓ le handicap doit être un levier de réussite collective et durable :
  - les agents handicapés sont recrutés pour leurs compétences :
    - capitaliser les bonnes pratiques organisationnelles,
    - renforcer l'accompagnement des chercheurs handicapés recrutés,
    - renforcer l'accompagnement des chercheurs devant inaptes.
- ✓ favoriser l'innovation et la recherche sur le handicap :
  - soutenir les travaux de recherche sur le handicap.

**Mme Bec** ouvre la proposition à la discussion.

Dès lors que le travail de fond a été mené en amont, sur le recrutement et l'intégration des travailleurs handicapés, **M. Serpa** pense qu'il est intéressant de banaliser le sujet du handicap. Il est important de montrer les choses sous un angle valorisant et non pénalisant ; dédramatiser le sujet incitera peut-être certains agents à se déclarer.

Il rappelle aussi sa demande déjà ancienne de lancer une étude sur le suivi des carrières pour démontrer que les agents en situation de handicap ne sont pas plus pénalisés que les autres.

**Mme Bec** confirme que l'idée maîtresse du nouveau plan d'action est d'intégrer progressivement le handicap dans le droit commun, en faisant en sorte que ses spécificités soient prises en compte. Il ne s'agit pas de banaliser pour faire disparaître, mais d'utiliser de façon intelligente et particulière les méthodes et les outils qui sont mis en œuvre pour les autres agents.

Le droit à un déroulement de carrière équitable devra faire partie des orientations.

**M. Serpa** note que les agents handicapés sont bien souvent dissuadés de passer des concours.

**Mme Longin** précise que le message politique de l'établissement est de poursuivre les engagements des plans d'actions précédents, en portant la réflexion sur le fait que les travailleurs handicapés se sont pas gérés

différemment des autres agents, en dehors des dispositifs existants, mais comme faisant partie intégrante de la politique de gestion des ressources humaines.

Actuellement, des travaux importants sont menés sur l'accessibilité, tant numérique que bâtementaire. A l'avenir, dès la conception d'un site web ou d'un bâtiment, il serait normal de prendre en compte le handicap dès la rédaction du cahier des charges. Tout nouveau projet informatique devrait aussi intégrer le handicap.

Si le CNRS peut vraiment progresser sur ce type d'inégalités, ainsi que le préconise d'ailleurs déjà l'actuel plan d'action, le handicap sera banalisé naturellement et progressivement au sein des collectifs de travail, ce qui aura pour effet aussi d'instaurer un climat de confiance et d'inciter les agents à se déclarer.

**Mme Bec** le confirme. Le plan d'action 2006-2010 préconisait un certain nombre d'actions de méthodologie pour adapter les outils de gestion existants aux spécificités du handicap et les « saupoudrer d'une petite touche de handicap ». Il insistait aussi beaucoup sur l'importance de la formation des acteurs dans ce cadre-là. La mise en application et l'implantation dans les laboratoires sont désormais entre les mains des personnels encadrants et des services RH des délégations régionales Il reste désormais à ancrer plus fortement ces grands principes dans le fonctionnement des laboratoires qui doivent avoir le « réflexe handicap » plus systématiquement.

En réalité, le plan d'action 2016-2019 creusera le sillon tracé depuis plusieurs années.

**M. Serpa** ajoute que le secteur de la formation doit également avoir le réflexe d'intégrer la notion de handicap dans toutes les offres proposées.

**Mme Bec** en convient. La clause handicap doit être systématiquement intégrée dans les cahiers des charges des marchés de sorte à ce que les prestataires aussi soient exemplaires en la matière.

**Mme Laverret** est d'avis que le plan d'action doit aussi évoquer le handicap "non visible" de manière à vulgariser cette notion qui reste très présente et mal comprise dans le monde du travail.

**Mme Longin** confirme que c'est déjà un des grands objectifs de la campagne de communication.

**M. Lantoine** considère que la difficulté de percevoir le handicap en France est culturelle. Mais aujourd'hui, les mentalités évoluent et le handicap s'intègre peu à peu dans la vie courante.

**Mme Longin** constate que certains pays s'en sortent mieux que la France ; lors des passages télévisés des candidats à l'élection présidentielle des Etats-Unis, une traduction en langages des signes accompagne les discours. De ce point de vue, la France doit encore faire des efforts.

**Mme Zikra** témoigne d'une bizarrerie des universités. Ces dernières assurent très bien l'accueil des étudiants handicapés depuis de nombreuses années mais semblent totalement démunies face à la gestion de leurs personnels handicapés.

**Mme Bec** atteste que les universités sont en marche pour développer un politique handicap de leurs personnels. Elles doivent apprendre à transposer ce qu'elles savent faire pour les étudiants vers les personnels administratifs.

## 6. QUESTIONS DIVERSES :

### 6.1. Aménagement d'horaires lié à une situation de handicap :

**Mme Zikra** cite le cas d'un agent bénéficiant d'un aménagement d'horaires suite à un avis médical. A la suite, l'agent a reçu une décision lui indiquant que les jours d'ARTT seraient déduits de ses congés. Elle demande si un aménagement d'horaires équivaut à une réduction du temps de travail.

**Mme Bec** apporte les précisions sur les modalités d'octroi :

- l'aménagement d'horaires propre à faciliter l'exercice professionnel ou le maintien dans l'emploi d'un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi : il s'agit d'une compensation organisationnelle préconisée par un médecin de prévention pour répondre à une situation de handicap, dans la mesure où cela est compatible avec les nécessités du fonctionnement du service. Il ne s'agit pas d'une réduction du temps

de travail mais d'une simple réorganisation de l'amplitude journalière. Le salaire et les congés sont maintenus à temps complet ;

- l'allègement horaire demandé par un médecin de prévention dans la cadre de la note PC/92 du 1<sup>er</sup> juillet 2008, en application de l'article 26 du décret n°82-451 qui permet d'attribuer à des agents confrontés à des problèmes de santé une réduction d'horaire pendant 6 mois, éventuellement renouvelable dans la limite d'un an. Cela doit rester exceptionnel et ne pas excéder 30% du temps plein. Dans ce cas, l'agent conserve l'intégralité de sa rémunération, ainsi que l'ensemble de ses droits à congé annuel et d'ARTT.

#### 6.2. Audition à un concours interne par visioconférence :

Afin de répondre à cette question, **Mme Longin** indique qu'elle fera vérifier les règles propres au déroulement des épreuves des concours internes. Si le lieu d'audition est très éloigné du domicile de l'agent handicapé, la solution serait peut-être que le CNRS propose à l'agent de mettre à disposition un moyen de se déplacer qui soit adapté à son handicap, voire assure la prise en charge de ses frais de transport et d'accompagnement, après avis éventuel du médecin de prévention.

#### 6.3. Lien entre le CNRS et les SAMETH :

Le SAMETH est financé par l'AGEFIPH<sup>12</sup> qui a contracté une relation avec le FIPHFP par le biais d'une convention nationale qui permet aux employeurs publics de bénéficier des services du réseau des Sameth à titre gratuit. Il apporte aux employeurs et aux personnes toute l'information nécessaire sur la démarche de maintien dans l'emploi. De ce fait, leurs services sont utilisés par le CNRS chaque fois que nécessaire (services RH, sociaux et médicaux).

Du fait de ce partenariat AGEFIP/FIPHFP, **Mme Bec** signale qu'une association intégrée au réseau SAMETH n'a pas à refuser de pratiquer un bilan de compétences.

#### 6.4. Mise en place du télétravail :

**Mme Bec** précise que le télétravail a été mis en place au CNRS pour répondre au besoin de compensation pour des agents atteints de handicap lourd, ayant des difficultés importantes pour se déplacer. Il est accordé uniquement sur préconisation médicale aux agents qui sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi, en accord avec l'agent, son responsable et le délégué régional concerné. Il doit rester exceptionnel et encadré par les médecins de prévention.

**Mme Longin** ajoute qu'un décret relatif au télétravail dans la fonction publique va paraître et précisera les modalités de généralisation pour tous les agents.

#### 6.5. Formation sensibilisation au handicap :

**Mme Wolff** revient sur sa proposition de former les infirmières aux problématiques liées à l'insertion des personnels handicapés. Lors de leurs formations initiales, le handicap n'est pas abordé alors qu'elles assurent le premier niveau de contact avec les agents concernés.

**Mme Bec** est d'accord sur le principe. Les infirmières devraient être englobées dans les populations cibles à former dans le prochain plan d'action.

Fin de la séance à 17h30.

---

<sup>12</sup> Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées