

CNSPH du 17 septembre 2015

Présence de M. Coural, DRH.

Secrétaire de séance, Fred Boller pour le SNTRS-CGT.

1 - Validation des comptes rendus des 2 CNSPH précédentes.

2 – Plan handicap 2016-2019 :

22-10 : examen décalé avant le pré-ct, 4 novembre par-exemple. Protocole ouvert à la signature avant fin janvier.

Retour sur l'état des consultations.

5 parties dans le plan :

Fondamentaux : prolongation des actions en cours. On reprend le diagnostic social de 2010 sur certains points.

1 - Attendus :

Fondamentaux acquis par les professionnels

Pratiques doivent s'implanter dans les labos

Les agents doivent être informés sur les dispositifs

Les personnes ayant la qualité de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) doivent être identifiés et suivis

Le Handicap doit être intégré aux missions de tous les acteurs

Les actions mises en place ne doivent pas créer une cage de verre

Bilan : près de 400 personnes recrutées, presque 1000 agents BOE, 6 % recrutement respecté tous les ans...

Il faut intégrer le handicap dans une stratégie globale : enjeu collectif et transversal, composante de la démarche de Qualité de Vie au Travail (QVT), obligation de conformité.

Il faut solliciter l'avis de la direction, des partenaires sociaux, instances, communication institutionnelle, égalité des chances.

QVT (qualité de vie au travail) : vocabulaire positif et valorisant. Rentrer dans une logique de réseau.

Objectifs : relier les aspects préventifs et curatifs, favoriser une démarche de prévention, faciliter la mobilité pour raison de santé (pas seulement). C'est à ce niveau qu'il faut former les IRPS, médecins de Prévention, Infirmières, Assistants de Prévention...

Recommandations : vision de ce qui existe déjà, pas encore sous forme de fiches, guides.

Obligation de conformité politique achat, immobilière et informatique.

Bâti : analyse de l'accessibilité des bâtiments du CNRS. Travaux de mise en conformité dans les bâtiments où des agents en situation de handicap sont affectés.

Remarque : pourquoi se limiter uniquement à ce critère ?

Questions :

SNTRS : Faciliter la mobilité, d'accord mais pas seulement pour raison de santé. Rappel sur le fait que si des agents en situation de handicap ne se déclarent pas ce n'est pas sans raisons pour leurs carrières...

SNCS : la mobilité des chercheurs, et un parcours du combattant.

Coural : le Comité National regarde le contenu des travaux.

SNCS : ça dépend des sections. Parfois la mobilité est imposée aux chercheurs. Il y a autonomie totale du chercheur pour l'initiative de la mobilité. Temps trop long entre demande et moment où c'est acté. Procédures pas suffisamment connues des DU.

Coural : regardons du côté des IT. Encore plus compliqué. Chercheur plus autonome, énorme avantage.

SGEN : les formations pour les médecins...faites bientôt ?

DRH G. Bec : après celles des membres de jurys, des directeurs d'unité (DU), et des membres du CN...

2 - Intégrer le handicap dans le droit commun :

DRH G. Bec : rappel de ce qui a été fait dans les plans précédents (outils, méthodologies). Nos professionnels sont suffisamment formés.

Ce qu'il faut :

Accompagner le mieux possible les personnes handicapées. Il ne faut pas les considérer différemment. Les savoir-faire sont partagés au sein des services RH.

Il faut pérenniser les pratiques professionnelles d'accompagnement handicap, mettre en place un cadre de référence spécifique au handicap « psy ».

Progresser dans le taux de présence des agents handicapés.

Améliorer par le biais du BOE dans Sirhus.

Stabiliser le niveau annuel des recrutements à 6 %.

Cofinancer les thèses CIFRE en association avec universitaires et industriels pour les personnels en situation de handicap.

Progresser vers des méthodes professionnelles plus inclusives du handicap permettant d'orienter l'action du CNRS vers une éventuelle certification ou label qualité.

3 - Le handicap, composante normale de la GRH : veiller à ce que les agents handicapés bénéficient d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres agents de l'établissement.

Par-exemple formations. Encourager les agents handicapés à se présenter aux concours internes, former les présidents de concours internes...Personnes en situation de handicap dans les instances d'évaluation.

DRH G. Bec : les partenaires sociaux ont intérêt à ce que les personnes en situation de handicap se rapprochent de l'administration. On (les organisations syndicales) doit les encourager. Peut-être formations membres CNSPH à sensibilisation handicap. Mise à jour de la fenêtre dialog (cf compte-rendu de la dernière réunion).

SNCS : les personnes aidantes ont-elles droit au télétravail ?

DRH G. Bec : non

CFDT : on a mené une enquête sur le regard du handicap.

Partenariat handicap : jouer sur la complémentarité et les nouvelles coopérations entre l'état et les autres collectivités publiques pour être plus efficaces. Adhérer aux handipactes régionaux constitués par le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique). Travailler dans la convergence avec les universités.

Favoriser l'employabilité des agents en situation de handicap :

- ➔ capitaliser les bonnes pratiques organisationnelles dans les UMR
- ➔ améliorer l'intégration des nouveaux personnels...

Importance de l'identification du lieu d'accueil. On recrute un personnel handicapé pour ses compétences.

Une note RH handicap a été diffusée il y a quelques mois. Elle devrait être transformée en instruction générale à diffuser dans les labos. La formation des DU devrait être doublée par un guide.

Améliorer l'intégration des nouveaux personnels chercheurs handicapés suite à demande président du Comité National. Désignation d'un tuteur au sein des sections du CN concernées. Améliorer l'accompagnement des chercheurs dont le handicap survient en cours de carrière.

4 - Favoriser l'innovation et la recherche sur le handicap :

- ➔ promouvoir la recherche appliquée sur le handicap, en lien avec le FIPHFP,
- ➔ financer des thèses dont les sujets de recherche portent sur le handicap,
- ➔ développer des partenariats,
- ➔ intégrer des projets de recherche dans la convention CNRS/FIPHFP pour un éventuel financement par le fonds

SGEN : financement de thèses par les régions ?

Bec : peut-être via les pactes régionaux. Il y a des ANR handicap.

3 - Question diverses :

Réponses de P. Coural :

Un Contractuel article 27 ne peut pas s'inscrire à l'oral de PFI. C'est une disposition de la fonction publique. Ça dépasse le cadre du CNRS.

On fait de l'apprentissage pour décerner un diplôme. Ce n'est pas une voie de recrutement. Pas de distinguo IT/chercheurs. Panorama des diplômes variés. Un certain nombre sont fléchés pour recruter personnes handicapées qui veulent un diplôme par le biais de l'apprentissage. Les diplômes vont du CAP au bac pro et plus.

Formations DU : ok. Refonte du site pour la partie handicapé. La cour des comptes surveille le CNRS pour les frais de mission. P. Coural insiste sur la relation de confiance entre le CNRS et le FIPHFP.

DRH G. Bec : pour l'accompagnement de mission on attend de recevoir les factures avant de rembourser. Pour les prothèses auditives le CNRS est en mesure de faire des avances. Le FIPHFP intervient en dernier lieu après avoir connaissance ce qui a déjà été versé.

CDD Handicap : sélection qui se fait sur un dossier pour les chercheurs sur la base d'une audition. Pas d'épreuves donc pas d'annales. Titularisation par jury de titularisation.