

PLAN TRIENNAL
DE DEVELOPPEMENT
DE L'EMPLOI ET D'INSERTION
DES PERSONNES HANDICAPÉES AU CNRS

SOMMAIRE

Préambule :	3
I – Satisfaire à l’obligation d’emploi :	4
1) Organiser le recensement des personnels handicapés	4
2) Développer les actions de communication et de sensibilisation	5
3) Aider au recrutement des étudiants handicapés	5
4) Accroître le recrutement sur chacun des corps.....	6
5) Améliorer les procédures existantes.....	7
6) Favoriser le reclassement des personnels devenus inaptes	9
II–Accompagner mieux les personnels handicapés dans leur parcours professionnel	9
1) Garantir le déroulement de carrière	9
3) Améliorer les conditions d’exercice de l’activité	10
4) Adapter les moyens financiers	15
III – Permettre la prise en compte de leurs spécificités dans le management des unités .	16
1) Améliorer la perception du handicap par le corps social	16
2) Développer les actions de sensibilisation auprès des directeurs d’unité et des cadres ..	16
3) Développer des actions de sensibilisation des responsables ressources humaines.....	16
IV - Suivi du plan triennal :	17
V – Calendrier de réalisation des actions :	17
VI - Durée d’application du plan triennal :	17

Préambule :

Le pilotage des actions du plan triennal en faveur du recrutement et de l'insertion des personnels handicapés est assuré par la direction des ressources humaines, en lien avec les équipes ressources humaines des délégations régionales. En 2007, la fonction de responsable national handicap (personne en cours de recrutement) est assurée au sein du bureau de la politique sociale de la direction des ressources humaines.

En avril 2006, le directeur général a acté le principe d'une large réflexion sur l'insertion des personnes handicapées lors d'une rencontre avec les partenaires sociaux, entériné par les membres du comité de direction quelques jours après. Un groupe de travail composé d'experts désignés par l'administration et les organisations syndicales, réuni le 19 juin 2006, a validé les propositions de la direction des ressources humaines qui constituent la base du présent plan.

Le présent plan de développement de l'emploi et de l'insertion des personnels handicapés n'a pas pour ambition d'englober l'intégralité des sujets à aborder mais de cibler les domaines sur lesquels le CNRS doit agir en première priorité dans les trois prochaines années. Il n'est donc pas exclusif d'actions complémentaires de l'organisme susceptibles de venir l'enrichir.

Le développement d'une politique incitative de l'emploi et d'insertion au sein de l'établissement doit répondre aux trois objectifs figurant dans la loi :

- satisfaire à l'obligation d'emploi,
- assurer un accompagnement adapté aux personnels handicapés dans leur parcours professionnel,
- permettre la prise en compte de leurs spécificités dans le management des unités et des services.

I – Satisfaire à l’obligation d’emploi :

1) Organiser le recensement des personnels handicapés dans l’établissement

Jusqu’en 2006, la DGAFP effectuait une enquête annuelle auprès des administrations de l’Etat et des établissements publics autres qu’industriels et commerciaux, afin de connaître le taux d’emploi de personnels handicapés travaillant dans la Fonction Publique. Dans la déclaration 2006 à la Caisse des dépôts et consignations (CDC), chargée de gérer le fonds d’insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), le taux global officiellement enregistré pour le CNRS est de 2,86%. Sont inclus dans ce chiffre les salariés ayant bénéficié d’une adaptation de leur poste de travail, à la demande du médecin de prévention, du fait d’une inaptitude à exercer leurs fonctions (sans reconnaissance officielle par l’ex COTOREP).

Les informations relatives aux personnels handicapés au sens de l’article L.323-2 du Code du travail (personnels reconnus personnels handicapés par les COTOREP, accidentés du travail ayant entraîné une incapacité permanente, atteints d’une maladie professionnelle ou inaptes et reclassés) sont disponibles soit auprès du Bureau des pensions et des accidents du travail (BPAT), soit auprès des responsables ressources humaines (RRH). La DRH dispose également d’informations sur les personnels souffrant d’un handicap ou d’une maladie invalidante qui, tout en n’ayant jamais fait reconnaître officiellement leur handicap, ont obtenu une adaptation de leurs postes de travail suite à l’avis des médecins de prévention. En revanche, l’établissement ne dispose pas d’informations fiables récentes sur l’existence des différents handicaps qui peuvent toucher des personnels travaillant dans ses laboratoires et services, survenus en cours de carrière ou non déclarés au moment du recrutement, et qui ne demandent pas d’adaptation de leur poste de travail.

Le recensement complet des personnels handicapés se heurte à deux principales difficultés :

- La reconnaissance de la qualité de personnel handicapé (RQTH) est obligatoirement issue d’une démarche volontaire de l’intéressé auprès des CDAPH (commissions des droits et de l’autonomie des personnes handicapées). Elle est temporaire et renouvelée en temps voulu par le personnel handicapé, sous peine qu’il ne soit plus considéré comme bénéficiaire de l’obligation d’emploi (OETH). Si cette démarche n’est pas effectuée, le CNRS est de fait pénalisé puisqu’il ne peut plus le prendre en compte pour le calcul de l’effectif des bénéficiaires de l’OETH à faire figurer dans sa déclaration annuelle des effectifs.
- Le CNRS se heurte à une réticence assez classique de la part des personnels handicapés qui relève autant de la symbolique que du comportement humain. Au CNRS où la reconnaissance de la qualité scientifique par les pairs s’impose sur toute autre considération, nombre de scientifiques, chercheurs, ingénieurs et techniciens choisissent de ne pas déclarer leurs handicaps au moment de leur recrutement ou lorsqu’il survient en cours de carrière. Beaucoup aussi décident de ne pas procéder au renouvellement de la reconnaissance au motif qu’ils ont bénéficié déjà d’une adaptation du poste de travail pour exercer normalement leurs fonctions. A tort ou à raison, ils redoutent la stigmatisation qui pourrait peser sur eux s’ils étaient identifiés par l’employeur CNRS (menace pour le déroulement de carrière, difficultés relationnelles dans un service). Cette crainte les conduit à rester très discrets sur leur handicap et les cas de dissimulation, volontaire ou non, sont donc très fréquents. Dans nombre de cas, c’est seulement lorsque la reconnaissance permet à la personne de faire valoir plus aisément les contraintes liées à son handicap et qu’il représente un intérêt financier ou de confort (comme percevoir certaines prestations à compensation) qu’il effectue la démarche nécessaire à sa reconnaissance officielle ou au renouvellement de sa reconnaissance.

La connaissance exacte de la réalité de l’emploi des personnes handicapées au CNRS déclarées et non déclarées est une priorité. La proposition est donc d’effectuer un recensement sur l’ensemble des

structures propres et associées au CNRS par le biais d'une consultation anonyme et directe des personnels rémunérés par le CNRS. Eu égard à la sensibilité et la complexité du sujet (notamment le questionnement, la détermination des variables et l'exploitation des résultats), et dans la mesure où une obligation de déclaration doit être écartée, cette requête sera confiée à des experts du département Sciences humaines et sociales ou à un prestataire extérieur spécialiste du domaine, en lien avec la direction des ressources humaines pour les aspects organisationnels et financiers. La sensibilisation des médecins de prévention sur l'importance de la procédure de reconnaissance de l'invalidité sera en outre accentuée. Ils seront sollicités pour un recensement anonyme. De son côté, le bureau des pensions et des accidents du travail (BPAT) fera le bilan des personnes devenues handicapées au cours de leur carrière.

La date limite fixée pour la déclaration des effectifs par le CNRS (et pour le calcul de son éventuelle contribution au fonds) à la CDC étant le 30 avril 2007, la restitution des résultats de l'enquête diligentée auprès des personnels pour 2007 doit être effectuée à la DRH au plus tard pour le 15 mars.

2) Développer les actions de communication et de sensibilisation sur le handicap

Le respect de l'obligation d'emploi suppose l'arrivée au sein de l'établissement d'un nombre important de collègues handicapés. Il paraît donc nécessaire d'engager un travail de réflexion avec les partenaires sur les notions de handicap, de compensation, ainsi que sur l'impact de l'environnement sur les conditions de vie au travail de la personne handicapée. Parallèlement, il apparaît utile d'améliorer la connaissance de la communauté scientifique et des étudiants sur les actions du CNRS, sur les métiers de la recherche et les débouchés professionnels.

La proposition est de développer simultanément les mesures suivantes :

- rapprochement avec les associations et les structures locales spécialisées, les universités et les grandes écoles, en vue de constituer l'état des potentialités en matière de recrutement de personnes handicapées et de mettre en place des plans d'action locale d'intégration,
- participation du CNRS chaque fois que possible aux salons et manifestations portant sur la question du handicap afin de faire connaître ses métiers,
- réalisation de plaquettes d'information,
- ouverture des stages pratiques exigés par la scolarité pour les plus jeunes et au contrat d'apprentissage.
- accueil de stagiaires handicapés en provenance du secteur du travail protégé et sensibilisation des gestionnaires d'unité à la possibilité de passer des contrats de sous-traitance auprès des centres d'aide par le travail (CAT), des ateliers protégés, des centres de distribution de travail à domicile (CDTD),

3) Aider au recrutement des étudiants handicapés

Trois actions sont proposées dans le cadre du présent plan :

- la première est la création d'un vivier interne : bien que le nombre des étudiants handicapés arrivant dans l'enseignement supérieur soit de plus en plus élevé, le faible nombre de thésards et de docteurs semble constituer un élément réducteur et un révélateur d'une autocensure vis-à-vis d'une éventuelle carrière de recherche ou d'enseignement.

Pour aider à la création d'un vivier d'étudiants handicapés au CNRS, la proposition est d'engager trois actions parallèles :

- une démarche de sensibilisation et d'information vers les étudiants handicapés sur les procédures particulières d'accès aux emplois du CNRS, ainsi que sur les débouchés professionnels possibles,

- l'affectation d'un nombre significatif de bourses doctorales et de bourses post-doctorales pour des candidats handicapés désireux d'acquérir, à l'issue de leur scolarité, une formation complémentaire par la recherche et de quelques bourses de post-doctorats « fléchées ». Parce qu'il dépend très directement de l'importance du vivier des étudiants handicapés parvenus au 3^{ème} cycle de leur formation (sur lequel le CNRS dispose de peu d'informations), le nombre de bourses à financer sera arbitré chaque année. Sur cette action, le CNRS s'engage sur les moyens à consacrer dans les laboratoires pour les accompagnements des candidats retenus.
- une interface d'information via l'ATHAREP (Association Travail et Handicap dans la Recherche Publique) dont l'objectif serait un rapprochement efficace avec les étudiants handicapés qui se destinent à des carrières dans les établissements publics de recherche. Le public visé serait principalement des étudiants handicapés en cursus, niveaux I, II, III et des jeunes diplômés issus de l'enseignement supérieur ou des grandes écoles – qui auront au préalable effectué les démarches nécessaires à l'obtention de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette structure d'interface pourrait être financée par le Fonds interministériel pour l'insertion des personnes handicapées. Les autres EPST pourraient être également sollicités pour nourrir cette interface.

Cette réflexion sur la question de la création d'un vivier d'étudiants handicapés sera menée dès le démarrage du plan avec des partenaires externes, ministère de tutelle, écoles doctorales, autres EPST et les missions handicap des universités sur les conditions de financement, les critères de sélection et la durée des contrats notamment. Le lancement de l'action est prévu dans le cadre des campagnes générales d'accueil des boursiers doctorants et de recrutement de post-doctorants dès l'année 2007.

- la seconde action est d'identifier les aménagements de postes et les aides techniques nécessaires à l'exercice des métiers du CNRS par types de handicap : il convient de vérifier l'accessibilité des métiers du CNRS par catégories de handicaps au travers de fiches de postes dans lesquelles figureront les compensations nécessaires aux contraintes physiques des tâches à effectuer, les besoins de formation initiales et les compétences attendues ; naturellement, on pourra s'appuyer sur les situations déjà existantes et notamment celles des agents recrutés par la voie de l'article 27 depuis sa mise en place dans l'établissement.
- La troisième action réside dans l'ouverture du dispositif de tutorat aux personnes handicapées : le principe du tutorat ou du parrainage ayant fait la preuve de son efficacité, il est proposé de recourir à un système identique dans des laboratoires ou services ciblés qui auront préalablement reçu l'accord des départements scientifiques concernés. Il conviendra donc de rechercher des tuteurs potentiels et de mettre en place à leur attention une formation portant notamment sur les problèmes d'insertion des personnes handicapées.

4) Accroître le recrutement sur chacun des corps

L'objectif inscrit dans la loi de parvenir à un flux de 6% des personnels handicapés ou maintenus dans l'emploi porte sur chacun des corps constituant la pyramide des emplois de chaque établissement. Depuis plusieurs années, des mesures concrètes d'amélioration des conditions de travail et d'insertion professionnelle sont entreprises par le CNRS. Le recrutement de fonctionnaires handicapés est pris en compte et la voie contractuelle est privilégiée depuis 1995. Il s'opère soit à partir de candidatures spontanées, soit par la voie des associations opérant dans le domaine. Les personnes sont recrutées sur l'ensemble des corps d'ingénieurs, de techniciens et d'administratifs avec une majorité dans les corps d'ingénieurs. Depuis 1995, 192 personnels ITA présentant un handicap lourd, moyen ou léger ont bénéficié de la voie contractuelle et la plupart d'entre eux ont été titularisés au bout de leur année de CDD.

En 2006, 33 nouveaux contrats ont été dédiés au recrutement de personnes handicapées sur les 872 recrutements externes (410 chercheurs, 462 IT), soit un effort global de recrutement de 3,8 %. Un effort financier de 200 000€ environ par an prélevés sur les crédits sociaux de l'établissement est consacré pour les mesures d'accompagnement et les aménagements de postes (une cinquantaine en 2005). Les bénéficiaires sont les personnels nouvellement recrutés ou ceux déjà en fonction mais reconnus inaptes, reclassés, titulaires d'une pension d'invalidité ou autres. Cet effort permet d'augmenter sensiblement le pourcentage du flux annuel et de diminuer le montant de la contribution à verser au FIPHFP.

La proposition porte sur l'engagement de la direction à ce que le taux annuel d'emplois réservés aux personnes handicapées dans l'établissement atteigne progressivement 6% du nombre global de ses recrutements externes au terme du plan triennal 2007-2009.

5) Améliorer les procédures existantes

- le recrutement par concours de droit commun : le concours constitue la voie normale d'accès à la fonction publique. Le protocole d'accord du 8 octobre 2001 rappelle la primauté du concours parmi les voies de recrutement de la fonction publique, y compris pour les personnels handicapés. Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours peuvent être prévues : la durée et le fractionnement des épreuves doivent être adaptés aux moyens physiques des candidats. Des aides humaines et techniques doivent être apportées et des temps de repos suffisants sont également accordés entre deux épreuves successives. Les aménagements d'épreuves sont accordés après inscription des candidats auprès des services organisateurs des concours et dépôt d'une demande en bonne et due forme. Un avis certifié d'un médecin agréé auprès de la préfecture du département concerné est nécessaire. Des recommandations écrites seront transmises par la DRH aux délégations organisatrices des concours pour qu'un soin particulier soit apporté aux demandes d'adaptation des épreuves (durée et fractionnement, aides humaines et techniques, temps de repos entre les épreuves). De même, une attention particulière sera portée à la sensibilisation des membres des jurys de concours en ce qui concerne les possibilités d'aménagement des épreuves de concours.
- le recrutement par la voie contractuelle : la procédure de recrutement dédiée mise en place au CNRS en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984, élargie en 1995 aux catégories A et B de la Fonction Publique, permet, grâce à un fléchage de postes réservés chaque année, de recruter plus de personnels handicapés. Déconcentré au plus près des laboratoires, ce mode de recrutement permet de vérifier au plus près du terrain l'adaptabilité du candidat à l'emploi et aux compétences attendues. Le contrat d'un an permet au responsable hiérarchique d'apprécier les qualités professionnelles du personnel en vue de sa titularisation au bout d'un an dans un corps de fonctionnaire du CNRS. Un accompagnement individualisé des stagiaires, avec un entretien à mi-parcours, avec le directeur d'unité permet de prévenir toute difficulté et de faciliter l'insertion au sein des collectifs de travail. L'équipe RH de la délégation concernée est aussi en contact fréquent avec le personnel dans la mesure où son expertise peut aider à remédier à certaines difficultés.

La sélection des candidats s'effectue par le biais de commissions ad hoc mises en place dans chaque délégation régionale concernée. La sélection est opérée à la suite d'un entretien, dans des conditions d'égalité de traitement des candidats et selon une procédure établie nationalement et des critères objectifs. Ces commissions de recrutement comprennent au minimum le directeur d'unité ou son représentant, le responsable ressources humaines, un expert de la BAP et un représentant élu du collège C du Comité national de la Recherche scientifique. Le responsable national handicap peut être invité à participer à la sélection des candidats afin d'y apporter son expertise et sa vision nationale.

Avant le début des travaux des commissions, les délégations régionales devront s'assurer que les membres des commissions ont été sensibilisés sur les spécificités liées à l'intégration des personnes handicapées.

L'amélioration doit aussi se porter sur les six aspects suivants :

- la qualité des informations portées dans l'outil Labintel-Passerelle au moment de l'enregistrement des demandes de moyens ITA/chercheurs des laboratoires par les directions d'unité,
 - l'accompagnement des directions d'unité par les équipes régionales RH dans le repérage des fonctions accessibles,
 - la relation des délégations régionales avec les directions des départements scientifiques,
 - le délai du recrutement (trop long entre le moment où l'on connaît la fonction et celui où la personne est recrutée),
 - l'information des candidats potentiels via une information plus précise sur le site Web du CNRS, par voie de presse et via les organismes spécialisés dans l'aide à la recherche d'emploi (ANPE par exemple),
 - la formation des personnels chargés d'organiser les recrutements (service des concours et services des ressources humaines en délégation).
- le recrutement des chercheurs handicapés : La difficulté de concilier la qualité scientifique, critère déterminant du recrutement par concours classique, avec le principe d'un quota réservé n'a pas conduit le CNRS à recourir aux dispositions de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 qui permet d'être recruté à l'issue d'une année de CDD. Toutefois, ceux qui sont parvenus à passer la barre du concours le disent : il est très difficile de réussir à devenir chercheur au CNRS lorsqu'on est atteint d'un handicap physique lourd, même lorsqu'on est en possession de toutes ses facultés intellectuelles.

Pour progresser et tendre vers un taux de 6% pour les chercheurs, il faut définir une politique de recrutement de chercheurs handicapés cohérente avec les orientations scientifiques de l'organisme. Deux positions existent aujourd'hui : recruter des chercheurs handicapés par la seule voie du concours ou, dans l'esprit de la loi, utiliser les deux voies complémentaires de recrutement : concours avec aménagements et voie contractuelle. Il semble donc nécessaire d'engager une réflexion rapide sur les modalités de mise en œuvre des différentes voies possibles de recrutement et d'organisation de la sélection des candidats. Cette réflexion doit être menée en concertation avec les différents acteurs (comité national, organisations syndicales, ...).

Quels que soient les dispositifs retenus, il conviendra de sensibiliser les membres de jurys de concours chercheurs sur les deux points suivants :

- l'assouplissement des critères de recrutement par voie de concours : si l'âge moyen des jeunes candidats valides au concours de chargé de recherche est déjà supérieur à la moyenne des autres concours de la Fonction Publique, celui d'un jeune chercheur handicapé l'est encore plus. Une des premières dispositions à prendre pour faciliter leur entrée au CNRS est donc de sensibiliser la communauté scientifique sur la normalité de ce phénomène de l'âge « plus élevé » des jeunes scientifiques handicapés.
- la sensibilisation des membres des jurys de concours sur les critères de sélection : l'existence d'un handicap chez un candidat, annoncé par lui ou manifeste, ne peut pas être considérée comme un critère de sélection. Il est donc important de rappeler aux jurys de concours que, si l'aptitude intellectuelle relève bien de leurs compétences, l'aptitude physique d'un candidat ou ses chances d'intégration professionnelle ne relèvent que de la responsabilité respective du médecin agréé auprès de la Fonction publique et du médecin de prévention.

6) Favoriser le reclassement des personnels devenus inaptes

Les personnels devenus inaptes physiquement à l'exercice de leur fonction au cours de leur carrière, victimes d'un accident de vie, d'un accident de travail ou de service, atteints d'une maladie professionnelle ou d'une maladie invalidante évolutive, peuvent bénéficier des dispositions de l'article 63 de la loi 84-16 du 11 février 1984.*

*« Lorsque les fonctionnaires sont reconnus par suite d'altération de leur état physique, inapte à l'exercice de leurs fonctions, le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état physique. Lorsque l'adaptation du poste n'est pas possible, ces fonctionnaires peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps. S'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes... ».

Comme il est stipulé dans le décret n°2000-198 du 6 mars 2000, c'est une disposition qui doit être prise dans un délai de trois mois par l'administration ou à la demande du personnel. Le fonctionnaire conserve l'indice de son ancien corps. En cas d'inaptitude définitive, il peut demander son intégration dans le nouveau corps au bout d'un an de détachement. Il bénéficie alors préalablement d'un bilan de compétences conformément aux directives de la fonction publique.

Il existe actuellement peu de cas de personnels reclassés par voie de détachement qui sont répertoriés chaque année (moins de 5) par le bureau des pensions et des accidents du travail, chargé de traiter administrativement les dossiers (comité médical).

Ou bien le nombre de personnels devenus inaptes physiquement, temporairement ou définitivement, est faible, ou la procédure de reclassement est mal appliquée ou bien encore les situations de reclassement sont directement prises en charge par les équipes RH de proximité, voire par les directions de laboratoire, sans un recours officiel à l'article 63. Les conditions de travail ou les postes de travail sont simplement adaptés, sur avis du médecin de prévention et sans formalité administrative.

La proposition porte sur trois points :

- la réactualisation de la procédure de recours à l'article 63 par la DRH, en lien avec les équipes chargées de la gestion des ressources humaines, notamment les médecins de prévention et les assistantes de service social,
- une meilleure information plus précise des médecins de prévention et des assistantes sociales des modalités de déroulement du reclassement par voie ou non de détachement
- un accès facilité de la procédure de détachement au CNRS en vue d'un reclassement aux personnels enseignants de l'Education nationale reconnus inaptes aux tâches d'enseignement mais aptes à exercer des fonctions de recherche. L'accueil en délégation des enseignants-chercheurs qui souhaitent exercer des activités de recherche au CNRS est effectué dans le cadre général de la campagne annuelle d'accueil en délégation et nécessite l'avis des instances compétentes. Elle se fait en accord avec les universités.

II– Mieux accompagner les personnels handicapés dans leur parcours professionnel

1) Garantir le déroulement de carrière

De manière générale, le déroulement de carrière des fonctionnaires handicapés obéit aux dispositions prévues par la loi du 11 février 2005 qui prévoit des mesures particulières (mutation, aménagement des épreuves de concours, reclassement, notamment). Les procédures instaurées par le CNRS concernant la gestion des carrières pour les personnels handicapés sont les mêmes que pour les personnes valides (recours aux CAP, entretien d'activité) appartenant aux mêmes corps et aux mêmes grades. Le mérite et l'expérience professionnelle, au regard des fonctions exercées, des personnes

handicapées doivent être pleinement appréciés pour leur permettre de bénéficier d'un déroulement de carrière au même titre que leurs autres collègues.

Le CNRS doit se préoccuper, plus encore qu'il ne le fait actuellement, de la valorisation des compétences des personnes handicapées et de leur progression de carrière. Il conviendra notamment que les responsables ressources humaines des délégations veillent à la qualité du suivi de l'évolution professionnelle des personnels handicapés, en particulier lorsque le handicap survient en cours d'activité professionnelle et qu'il conduit à une atteinte dans les capacités à remplir les fonctions. De plus, il conviendra de renforcer la sensibilisation des experts et des membres des commissions chargées de donner des avis, en ce qui concerne l'égalité de traitement de ces personnels en matière de progression de carrière par rapport à leurs collègues valides.

Enfin, il est préconisé la réalisation d'études longitudinales permettant de vérifier la façon dont le CNRS garantit le déroulement des carrières des personnes handicapées par rapport au reste de la population.

2) Accompagner la mobilité

Une personne handicapée est forcément moins mobile qu'une personne valide. A l'angoisse d'un nouveau travail, viennent se greffer les problèmes de logement, d'entourage familial, d'aménagement du poste de travail, d'intégration dans un nouvel environnement de travail et d'adaptabilité. Le CNRS se doit en outre de leur apporter en interne ce qu'ils n'ont pu acquérir dans le cadre de leur scolarité normale. S'agissant de personnes handicapées recrutées en catégorie C, des formations lourdes devront être envisagées, afin qu'elles puissent bénéficier d'une évolution de carrière ou être prêtes à effectuer des mobilités.

Les responsables du personnel et des ressources humaines, les conseillers ressources humaines et formation, ainsi que les assistantes de service social seront sensibilisés à cette question de la mobilité des personnels handicapés qui ne doit constituer un frein supplémentaire, ni à leur recrutement au sein de l'établissement, ni à leur épanouissement professionnel ou personnel.

Pour répondre aux besoins du personnel mobile, il est admis que le matériel aménagé soit transféré en tant que de besoin dans le nouveau lieu d'affectation. S'il s'agit d'un départ à la retraite ou de toute autre cause ayant entraîné un changement social de statut de l'intéressé, il appartiendra à l'unité (ou au service) qui employait le personnel de remettre le matériel à disposition de l'administration (via une bourse des matériels par exemple).

3) Améliorer les conditions d'exercice de l'activité

▪ améliorer l'accueil par le collectif de travail :

La qualité de l'insertion d'un personnel handicapé repose sur une prise de conscience collective et la disparition des préjugés. Au fur et à mesure que le nombre de personnes recrutées se multiplie et à la lumière des différents types de handicaps, apparaissent des problèmes liés à l'acceptation du handicap par l'entourage professionnel. Il faut dire que la question du handicap nécessite la prise en compte de paramètres spécifiques d'ordre médical et technique différents de ceux auxquels on est habitué.

Le bon accueil dans un laboratoire ou un service est indispensable à la bonne intégration du personnel handicapé et à sa capacité à s'adapter à l'emploi. On sait que la notion de capacité n'est pas figée et qu'elle se recrée en compensation. Des expériences relatées dans l'établissement tendent à démontrer que le seul accompagnement scientifique ou humain valable pour la personne handicapée, dès lors qu'elle exerce son activité dans un environnement de recherche, est celui de ses collègues valides qui, par solidarité et services mutuels, accepteront de l'aider régulièrement sur son poste de travail et de se faire aider par lui. La solution passerait donc par l'accueil, l'entraide, la valorisation des qualités

professionnelles de la personne handicapée au sein de son collectif de travail, la réorganisation des postes de travail et la gestion des nouvelles technologies, plutôt que par des solutions spécifiques d'accompagnement professionnel.

La proposition concernant l'accueil des personnels handicapés porte sur le développement des mesures suivantes :

- sensibilisation et accompagnement psychologique des collectifs de travail,
- intégration d'une information sur le handicap dans les programmes des journées d'accueil des nouveaux entrants,
- insertion dans le plan triennal de formation d'un module de sensibilisation des responsables des unités et services dans lesquels seront affectés des personnels handicapés.

L'amélioration continue du processus global d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants doit aussi être recherchée. Une intégration réussie est le fruit d'un travail collectif où sont associés les responsables de la gestion des ressources humaines, les directeurs de laboratoire, les responsables de service, les ingénieurs sécurité mais aussi les médecins de prévention et les assistantes de service social.

▪ améliorer l'intégration des personnes par un suivi professionnel de proximité :

La direction constate une évolution du regard porté sur le monde du handicap par la population travaillant dans l'organisme. Handicapé ou valide, le candidat à un poste CNRS constitue une nouvelle « ressource » et la stratégie du recrutement de personnels handicapés se définit désormais dans le cadre de la politique nationale d'emploi. La question n'est donc plus de savoir si on « peut » recruter un personnel handicapé dans un laboratoire ou un service, mais de le positionner en situation d'utiliser ses compétences et de lui proposer un suivi professionnel adapté, quelle que soit sa situation médicale ou physique.

Au quotidien, cette responsabilité de l'intégration d'un personnel handicapé dans un laboratoire ou dans un service n'est pas seulement l'affaire du directeur ou du responsable même s'ils en sont les principaux acteurs. Au plan local, les questions d'insertion professionnelle et leur maintien dans l'emploi de cette population font l'objet d'un suivi particulier des professionnels du social qui ne se limitent pas aux spécialistes habituels que sont le médecin de prévention et l'assistante sociale. En réalité, la régulation des difficultés, dès lors qu'elle concerne l'insertion d'un personnel handicapé sur son poste de travail, est assurée collectivement par le service des ressources humaines, en lien avec le responsable hiérarchique et avec le concours de l'assistante sociale, du conseiller RH ou du médecin de prévention. Le RRH a un rôle particulier dans la mesure où il est informé des vœux de mobilité et de formation professionnelle ou de préparation aux concours exprimés par les personnels handicapés dépendant de la délégation.

Il conviendra donc d'explicitier la démarche globale consistant à intégrer l'apport des personnes handicapées dans le fonctionnement et la vie globale de l'établissement et de leur permettre d'accéder plus facilement à l'ensemble des dispositifs de gestion des personnels (mobilité, concours, formation, aménagement du temps de travail, missions,...).

Il est rappelé ici que les fonctionnaires handicapés bénéficient d'un suivi médical particulier. Dans la fonction publique de l'Etat, une visite médicale doit être effectuée au moins annuellement.

- favoriser la compensation du handicap :
 - par un aménagement de travail adapté :

L'aménagement du poste de travail, lors de l'installation, coûte en moyenne 3 400 €. Il est à la charge de l'employeur et la plupart du temps financé à partir des crédits sociaux de l'établissement. Lorsque la somme est plus importante et qu'il s'agit d'un matériel utilisé par la personne dans son milieu ordinaire de vie, il peut faire l'objet d'un co-financement entre la DRH et un organisme social (mutuelle notamment). En 2006, la part des crédits sociaux consacrée à l'insertion des personnes handicapées s'élève à 200 000 € pour une cinquantaine de bénéficiaires. Sur proposition de la DRH, le bureau du logement des délégations d'Ile-de-France a en outre réservé deux appartements adaptés à l'accueil des personnes handicapées en fin d'année 2005.

La direction des ressources humaines constate que le coût des aménagements augmente fortement. Du fait de la gravité des handicaps mais aussi d'une meilleure connaissance des personnels sur le dispositif d'aides, les demandes sont de plus en plus précises et coûteuses, notamment pour des équipements informatiques qui constituent la majorité des demandes faites actuellement.

Depuis quelques années, la DRH s'aperçoit que les demandes d'aides techniques à la compensation du handicap restent concentrées autour des personnes nouvellement recrutées qui connaissent bien les dispositifs d'aides et n'hésitent pas à les réutiliser ensuite. De façon générale, les demandeurs sont souvent les mêmes, d'où la nécessité de renforcer la communication sur les dispositifs d'aides existants en direction des directions d'unité et des autres personnels handicapés (notamment ceux victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle au cours de sa vie professionnelle), via les RRH et les acteurs sociaux des délégations.

L'accès au financement par l'établissement des aides existantes et des aménagements de situations de travail adaptés à leurs besoins (y compris l'accompagnement, l'équipement individuel et l'accès aux lieux de travail) doit aussi être l'occasion pour l'établissement d'agir positivement sur les mentalités et de porter à la connaissance des personnes handicapées leur intérêt à se faire reconnaître handicapées par la commission des droits des personnes handicapées.

- par un accompagnement personnalisé et de longue durée :

Parfois, le seul aménagement du poste de travail ne suffit pas et les mesures appropriées à mettre en place concernent aussi l'organisation du travail, des locaux et des conditions d'exercice de son activité (pouvoir partir en mission, pouvoir lire des documents...). La présence d'un assistant peut alors constituer une aide indispensable.

Actuellement, le recours aux associations spécialisées et le versement d'aides financières non remboursables sont des réponses apportées par le CNRS à des besoins conjoncturels ou de courte durée, en particulier pour le transport, l'aide humaine et l'accompagnement en mission des personnels handicapés. A la demande du directeur d'unité, les frais sont supportés par le budget d'action sociale du CNRS sur présentation de justificatifs (ordres de mission, factures). Le coût de ces actions d'accompagnement professionnel peut atteindre, par an, près de 30 000 € pour les personnes les plus lourdement handicapées.

Ces réponses sont moins adaptées pour un besoin permanent d'assistance en laboratoire et de soutien technique requérant la manipulation de matériels scientifiques et des compétences particulières. Cela rend nécessaire de concevoir un dispositif national, en liaison avec les départements scientifiques, permettant de mieux répondre à la diversité des situations d'emploi et aux besoins spécifiques d'appui à la recherche. Dans les cas de grande lourdeur du handicap et de situations d'emploi avantageuses (plusieurs personnes handicapées travaillant sur un même site ou à proximité par exemple), le partage des coûts et le recrutement sur poste permanent d'un « accompagnant professionnel » doivent être envisagés.

En attendant la mise en œuvre de ce dispositif national, il convient que les délégations régionales connaissent les personnels handicapés ayant des besoins particuliers (missions, traduction en langue

des signes...). De plus, elles doivent veiller à ce que les directeurs d'unités et chefs de service aient une bonne connaissance des possibilités d'aménagement proposées par l'établissement et de ses dispositifs d'accompagnement professionnel, en particulier lorsque celui-ci entraîne des dépenses considérées comme pérennes à la charge exclusive de l'employeur CNRS.

- faciliter l'accessibilité des locaux :

L'accessibilité des locaux est une obligation légale définie notamment par les articles L.117-7 du code de la construction et de l'habitation et les articles R.232-1-8, R.235-2-13 et R.235-3-18 du code du travail. Ceux-ci prévoient que les locaux doivent être aménagés pour recevoir des personnels handicapés, que ces derniers doivent pouvoir accéder aisément à leur poste de travail, aux locaux sanitaires et à ceux de la restauration. Cette accessibilité est considérée comme un des facteurs majeurs d'intégration réussie des handicapés et constitue aussi un enjeu de l'Etablissement.

Un effort d'accessibilité des locaux administratifs et scientifiques est réalisé chaque année par la direction des ressources humaines, en relation avec la direction des finances. Dans le cadre du financement par le fonds interministériel d'aide à l'insertion des handicapés, le CNRS a obtenu deux années durant des crédits importants permettant la rénovation et l'accessibilité des salles d'examen de la délégation IDF Ouest et Nord, des salles du Comité national au siège de l'établissement. D'autres actions d'accessibilité dans des laboratoires et dans les délégations ont également abouti (Lyon, Marseille, Montpellier).

Pour poursuivre l'effort entrepris, les différentes actions à mener au niveau de chaque délégation consistent à :

- rendre les bâtiments administratifs et les laboratoires progressivement accessibles (parking, ascenseurs, rampes d'accès, etc) surtout s'ils sont propriétés de l'établissement.
- lancer une étude opérationnelle dans le patrimoine immobilier du CNRS, prévoyant un calendrier de travaux des locaux non conformes et comportant un volet sur les mesures spécifiques prises pour les personnels handicapés dans le cadre de la sécurité incendie et de toute alerte nécessitant l'évacuation des personnels. Il est conseillé qu'une partie des travaux à mettre en œuvre soit intégrée dans les dossiers des actions régionales à financer dans le cadre du FIPHFP.
- établir l'état des lieux des conditions d'accueil des personnels handicapés sur leurs postes de travail et du point de vue de leur accessibilité pour chaque délégation, avec l'appui notamment des ingénieurs d'hygiène et de sécurité et des ACMO qui pourront émettre des recommandations.

Au niveau national, un diagnostic général d'accessibilité des locaux de travail sera effectué par le coordonnateur national de prévention et de sécurité, en lien avec le responsable national handicap et l'appui des services de la direction des finances. Ce diagnostic sera présenté aux membres du comité central d'hygiène et de sécurité du CNRS.

Enfin et pour ce qui est des services collectifs comme les restaurants, les services médicaux et sociaux, les services de documentation, les salles de réunion et les bâtiments sociaux, des campagnes de sensibilisation seront organisées auprès des responsables concernés et des assistants sociaux. Parallèlement, des réflexions seront conduites avec le CAES sur le développement des actions de soutien familial et culturel : accès aux loisirs, voyages, vacances et culture.

- développer le télétravail :

Préconisé par le protocole d'accord, le télétravail existe au CNRS depuis novembre 2001 pour les personnes lourdement handicapées. Il s'agit d'un mode d'organisation du travail qui permet, pour des situations de handicap lourd, de maintenir un personnel en sécurité, avec son accord. Il peut aussi constituer un outil de reclassement quand aucune autre solution ne peut plus être envisagée. Les modalités de recours au dispositif sont prévues dans une note du 27 novembre 2001 adressée aux

délégués régionaux. Encore peu utilisé, il nécessite de définir strictement avec les intéressés les conditions d'exercice de l'activité, les modalités techniques et de prise en charge financière.

La proposition porte sur la meilleure utilisation de la procédure par les équipes régionales et les directions de laboratoires.

- proposer un accès à la formation continue adapté :

Le droit à la formation individuelle s'adresse à tous les personnels du CNRS, valides ou handicapés. On s'aperçoit toutefois que les personnels handicapés ne bénéficient pas tous de formations, souvent uniquement à cause de problèmes pratiques (locaux non accessibles, matériels non adaptés...). C'est aussi par absence de dispositions spécifiques et de connaissance des besoins que cette formation obligatoire n'est pas toujours dispensée.

Il existe au sein des différents ministères, des centres de formation spécialisés pour les personnes handicapées accessibles aux personnels du CNRS, sous réserve de places disponibles. Des associations spécialisées offrent parallèlement des formations spécifiques pour les personnels handicapés.

La formation des personnels handicapés sera affichée en tant que priorité nationale dans le prochain CAP formation de l'établissement. Dès 2007, le plan annuel d'actions de formation comprendra un volet particulier portant sur la formation continue des personnels handicapés et comportant un indicateur de mesure des formations suivies par ces derniers pour vérifier qu'ils bénéficient d'autant de jours de formation par an et par personnel que leurs collègues valides. Des actions de formation spécifiques seront prévues dès le recrutement pour les personnels handicapés et leur entourage professionnel par rapport aux postes d'affectation. Plus généralement, toute facilité matérielle pourra être accordée aux personnels handicapés pour des formations spécifiques et garantir leur intégration.

De leur côté, les responsables de formation s'assureront de l'existence de moyens logistiques appropriés pour accueillir les personnels handicapés dans les stages de formation internes et externes. Par moyens logistiques s'entendent notamment l'accessibilité des salles et du bâtiment, ainsi que la mise à disposition d'un véhicule ou d'un matériel adapté (systèmes de synthèse vocale ou générateur de braille pour les non voyants, par exemple). Pour les personnes à mobilité réduite, un effort particulier sera fait pour recourir à la formation en ligne qui se déroule depuis le poste de travail de la personne.

Le CNRS s'engage à promouvoir des actions de formation dans les domaines suivants :

3. l'utilisation du braille (langue française) qui permet aux personnes qui deviennent non-voyants d'accéder à l'autonomie culturelle,
4. l'apprentissage du langage des signes aux personnels sourds et aux malentendants, ainsi qu'à leur entourage professionnel proche,
5. l'informatique : si celle-ci doit être prévue nécessairement pour la personne handicapée lors de l'acquisition d'un matériel informatique spécifique, d'autres formations doivent être proposées à l'entourage professionnel proche qui doit pouvoir aider la personne handicapée en cas de problème technique. La personne handicapée pourra en outre bénéficier de formations tout au long de l'année pour se familiariser à son matériel, souvent complexe et pour lequel toutes les fonctionnalités ne sont pas toujours utilisées.
6. l'accès à Internet : la généralisation des technologies de l'information et de la communication dans l'administration offre aux personnels déficients visuels, grâce aux possibilités de diversification des tâches qu'elles permettent, un élargissement du champ de leur insertion professionnelle, à condition qu'ils soient en mesure d'en utiliser toutes les possibilités. Pour

que les personnes non voyantes et malvoyantes aient accès aux réseaux Internet et Intranet du CNRS comme l'ensemble des personnels du CNRS, l'établissement va devoir progresser sur trois points :

- l'ergonomie générale du site national pour qu'il devienne accessible à tous,
- la mise à disposition d'un matériel spécialement adapté de ceux qui en ont besoin,
- la formation des personnes handicapées aux nouvelles technologies.

7. les formations d'aide aux parcours professionnels : (voir page 10 – chapitre « accompagner la mobilité »).

4) Adapter les moyens financiers

L'augmentation des recrutements n'est possible que si elle s'accompagne d'actions en faveur de l'intégration des nouveaux recrutés dans leur environnement de travail et de moyens financiers suffisants pour les financer. Les délégations sont chargées de faciliter cette intégration en identifiant et en faisant remonter à la DRH, dès le recrutement, les besoins des personnels handicapés en matière d'accompagnement professionnel et d'aménagement des postes de travail.

Chaque année, le CNRS consacre un budget important au financement des aménagements de poste de travail et aux accompagnements professionnels des agents qui en font la demande. Jusqu'en 2005, une enveloppe complémentaire était allouée au CNRS chaque année par le fonds interministériel d'aide à l'insertion des personnels handicapés géré par la direction de l'administration centrale de la fonction publique (252 000 € TTC en 2005). Ce fonds est remplacé par le nouveau FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) qui a été institué par l'article 36 de la loi du 11 février 2005 et qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Il est géré par un établissement public dont la gestion administrative a été confiée à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) sous le contrôle du comité national du fonds. Le décret n°2006-501 du 3 mai 2006 a défini les modalités d'organisation administrative et financière de la CDC et de calcul des contributions financières.

La CDC a pour mission de collecter les contributions qui sanctionnent le non-respect de l'obligation d'emploi de 6 %. Ces contributions sont proportionnelles au nombre d'agents manquant pour atteindre ce taux. Elles sont reversées aux employeurs via des enveloppes financières réparties par le comité national pour ce qui est de la Fonction publique de l'Etat, soit par l'un des 26 comités locaux mis en place par les préfetures de région pour les deux autres fonctions publiques. Depuis octobre 2006, chaque employeur peut obtenir le remboursement de dépenses 2006 liées aux aménagements de poste de travail dont les montants sont inférieurs à 10 000 € via une plateforme Internet. Les actions doivent concerner les personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Dans une seconde phase, le financement par le fonds devrait concerner les accompagnements professionnels, les aides versées afin d'améliorer les conditions de vie, les actions de formation et d'information, ainsi que les rémunérations des personnels chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions.

Pour ce faire, la DRH aura la charge de trois missions :

- fixer les modalités techniques de réattribution des crédits et de saisine des commandes, notamment de préciser le circuit financier de reversement des aides, en lien avec la CDC et la direction des finances,
- définir les termes de la convention nationale liant le CNRS au FIPHFP en vue d'un financement global des actions intégrées dans le plan de développement de l'emploi et de l'insertion,
- établir le bilan annuel des actions financées par le FIPHFP qui sera présenté en CNAS et en CCHS.

III – Permettre la prise en compte de leurs spécificités dans le management des unités et des services

1) Améliorer la perception du handicap par le corps social

Un autre élément réducteur est que l'insertion des personnes handicapées reste trop souvent référée au social, ce qui ne permet pas qu'elle soit abordée sous l'angle de leur contribution à la Science pleine et entière par la reconnaissance de leurs capacités professionnelles. Cela entrave par conséquent leur intégration et la prise en compte de cet élément dans le cadre plus complet de la politique d'emploi de l'établissement.

La diversité du degré de sensibilisation des personnes qui ont à intervenir dans le recrutement des personnels handicapés constatée lors des campagnes de recrutement, la méconnaissance du sujet, ainsi que les maladresses de vocabulaires relevées régulièrement lorsqu'on aborde le sujet du handicap démontrent que l'idée de « banaliser » ne pourra aboutir que si le personnel dans son ensemble évolue dans sa perception du handicap et de la notion de capacité dans le contexte du travail de recherche.

Pour l'y aider, la direction préconise un travail en commun d'élaboration à un projet d'enquête nationale entre la DRH et le département Sciences humaines et sociales sur le thème de l'intégration et du regard porté sur l'autre. Dans ce cadre, la direction du département des sciences humaines et sociales est chargée de rechercher le laboratoire le mieux approprié, en lien avec la direction des ressources humaines qui prendra à son compte les aspects organisationnels et financiers.

2) Développer les actions de sensibilisation auprès des directeurs d'unité et des cadres de l'administration

Le thème « management et handicap » est un sujet de réflexion à la hauteur de l'enjeu qu'il représente. Trop souvent, le handicap reste considéré comme un des facteurs de contre-performance, et surtout comme une maladie ou un motif invoqué de désorganisation. Pour faciliter l'intégration des personnes handicapées au milieu de travail, il faut abattre les préjugés et faire admettre qu'avoir un handicap ne rend pas un individu moins compétent et ne le prive pas de sa capacité d'apprendre.

Cette intégration ne peut cependant se réaliser sans l'adhésion des équipes qu'il convient de sensibiliser et d'impliquer dans l'accueil afin, notamment, de lever les présupposés et d'apaiser les angoisses qui peuvent apparaître à l'annonce de l'arrivée d'un nouveau collègue handicapé. C'est en premier lieu sur les directeurs d'unité et les cadres administratifs que repose cette responsabilité et ils ont un rôle à jouer dans la manière dont les collègues de travail s'impliqueront et feront confiance au nouvel arrivant. A ce titre, la formation des nouveaux directeurs d'unité et celle des futurs cadres appelés à devenir des managers représentent une étape essentielle pour changer les comportements.

Il convient aussi de positionner clairement la question de l'intégration des personnels handicapés dans la gestion des ressources humaines et le management. Pour les directeurs d'unité et les responsables hiérarchiques, cela suppose de replacer le personnel handicapé au sein des organisations d'unités et de services en le reconnaissant comme une véritable occasion d'améliorer les performances du collectif. Le Mémento guide à l'intention des nouveaux directeurs d'unité devra intégrer cette dimension.

3) Développer des actions de sensibilisation des responsables chargés de la gestion des ressources humaines dans les délégations et les unités

La formation IRA-SARIA qui est régulièrement organisée par l'Institut régional d'administration de Metz et la SARIA (structure d'accompagnement de reconversion inter-administrative, association

conventionnée par le ministère de la Fonction publique) à l'intention des responsables ressources humaines et des professionnels du social comporte les objectifs suivants :

- analyser les attitudes à l'égard du handicap pour identifier l'impact de ses propres représentations sur les pratiques de management,
- clarifier les aspects du cadre légal applicable aux personnes handicapées, désavantagées ou en situation difficile,
- identifier les pratiques, les personnes-ressources et les réseaux d'acteurs à mobiliser pour intégrer la problématique des personnes handicapées, désavantagées ou en situation difficile dans la gestion des ressources humaines.

Il est recommandé que les responsables ressources humaines des délégations bénéficient de cette formation au moment de leur prise de fonction. Cette possibilité de formation doit aussi être étendue aux assistantes de service social, aux médecins de prévention et aux conseillers ressources humaines et formation qui en feront la demande.

IV - Suivi du plan triennal :

Une commission nationale de suivi des travaux du plan triennal est créée au CNRS. Elle se réunit selon la périodicité fixée par ses membres. Elle est composée de responsables administratifs et scientifiques et de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives au CNRS. Des experts et des représentants des personnels handicapés peuvent y participer en tant que de besoin.

La direction du CNRS rendra compte chaque année de la réalité des engagements pris par le biais d'un bilan annuel d'activité élaboré par la DRH et communiqué aux organisations syndicales siégeant au comité technique paritaire (CTP) du CNRS, à la commission nationale d'action sociale (CNAS) et au comité central d'hygiène et de sécurité (CCHS) pour les questions relevant de sa compétence.

Ce bilan fera notamment apparaître le nombre d'emplois retenus pour l'accès prioritaire aux personnes handicapées et le nombre d'emplois effectivement pourvus par voie contractuelle, par concours et par reclassement.

V – Calendrier de réalisation des actions :

Les modalités de mise en œuvre des actions sont à établir dès la validation du plan selon un calendrier à fixer et des indicateurs à définir. Les requêtes et états des lieux seront établis durant la première année du plan pour faciliter le développement des autres mesures.

VI - Durée d'application du plan triennal :

Le présent plan porte sur la période comprise entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2009. Il sera transmis pour agrément au ministère chargé de la Fonction publique et présenté aux organisations syndicales de fonctionnaires, après validation par les instances du CNRS.