



# PLAN D' ACTIONS HANDICAP 2020-2023



# 2020-2023

## PLAN D' ACTIONS HANDICAP

### **CNRS DRH**

3, rue Michel-Ange  
75794 Paris Cedex 16  
01 44 96 40 00

[www.cnrs.fr](http://www.cnrs.fr)



Direction de la publication  
Direction de la rédaction  
Direction adjointe de la rédaction

**Antoine PETIT**  
**Hugues DE LA GIRAUDIERE**  
**Isabelle LONGIN**  
**Corinne QUILGARS**  
**Anne-Véronique MORIZUR**  
**Jérôme VENT**

Conception graphique, mise en page





# **PLAN D' ACTIONS HANDICAP 2020-2023**

# 1 Sommaire

<b>Avant-propos du Président .....</b>	<b>4</b>
<b>Méthodologie d'élaboration du plan .....</b>	<b>5</b>
<b>Introduction.....</b>	<b>6</b>
<b>1 Partie I : Agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap .....</b>	<b>6</b>
1.1 Axe 1 : Aider à la construction des projets professionnels.....	7
1.2 Axe 2 : Poursuivre le recrutement de doctorantes et doctorants et renforcer leur accompagnement .....	10
1.3 Axe 3 : Confirmer la politique de recrutement .....	13
<b>2 Partie 2 : S'engager dans l'inclusion professionnelle des agents en situation de handicap psychique et cognitif .....</b>	<b>16</b>
2.1 Axe 1 : Lever les freins à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique ou cognitif .....	17
2.2 Axe 2 : Professionnaliser les acteurs ressources à l'accompagnement de situations de handicap psychique ou cognitif .....	18
<b>3 Partie 3 : Accompagner les parcours professionnels et le maintien dans l'emploi.....</b>	<b>19</b>
3.1 Axe 1 : Développer l'accompagnement des parcours professionnels des agents en situation de handicap .....	19
3.2 Axe 2 : Agir pour le maintien dans l'emploi .....	23
<b>4 Partie 4 : Développer la qualité de vie au travail .....</b>	<b>26</b>
4.1 Axe 1 : Soutenir les innovations technologiques .....	26
4.2 Axe 2 : Aider à concilier les temps de vie .....	28
<b>5 Partie 5 : Poursuivre l'engagement dans la recherche.....</b>	<b>28</b>

## Avant-propos du Président


Je suis à la fois heureux et fier de signer l'avant-propos de ce 4<sup>e</sup> plan d'actions qui confirme l'engagement du CNRS depuis plus de 10 ans dans la conduite d'une politique volontariste et ambitieuse en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.

Ce plan a pour objectif de consolider les actions déjà engagées par le CNRS mais aussi d'ouvrir de nouveaux champs d'intervention comme les parcours professionnels des agents en situation de handicap recrutés par l'établissement et le maintien dans l'emploi des agents confrontés, au cours de leur carrière, au handicap et à la maladie.

Le CNRS, premier établissement de recherche français, a également une responsabilité évidente et un rôle majeur à jouer dans l'attractivité des métiers de la recherche pour les jeunes étudiants afin de leur faire découvrir la grande diversité de ses métiers et d'encourager ces jeunes à embrasser une carrière scientifique ou au service de la science en contribuant notamment à lever des freins, liés à une méconnaissance des opportunités offertes, voire à une forme d'autocensure.

Enfin, je souhaite que ce 4<sup>e</sup> plan d'actions nous permette d'agir plus activement et plus largement pour dépasser les préjugés que nous pourrions encore avoir sur certains types de handicap, et je pense particulièrement au handicap psychique ou cognitif.

Mon ambition pour ce nouveau plan est que nos collègues en situation de handicap et ceux qui le deviendront en cours de carrière puissent continuer à exercer au CNRS leur métier de chercheur, d'ingénieur et de technicien dans les meilleures conditions possibles et qu'ils participent, par là-même, à faire du CNRS le grand établissement de recherche qu'il est mais aussi un modèle d'intégration.



Antoine PETIT  
Président-directeur général du CNRS

# Méthodologie d'élaboration du plan

L'élaboration de ce plan est issue de différentes sources :

1. Une analyse du bilan du plan d'actions 2016-2019 présentée aux organisations syndicales à l'occasion d'une réunion de la commission nationale de suivi du plan en faveur des personnes handicapées (CNSPH) le 19 décembre 2018.
2. Un travail collaboratif avec des services de la DRH qui ont permis d'évaluer les besoins en matière de carrière, d'intégration professionnelle, de mobilité, de formation et d'identifier les leviers pour y répondre. Réunion avec :
  - le Service Pensions et Accidents du Travail (SPAT) le 27 mai 2019 ;
  - le Service du développement professionnel des chercheurs (SDPC) et le Service du développement professionnel des ingénieurs et des techniciens (SDPIT) le 28 mai 2019 ;
  - le Service de la formation et des itinéraires professionnels (SFIP) le 28 mai 2019 ;
  - la Direction déléguée aux cadres supérieurs (DDCS) le 29 mai 2019.
3. Des temps d'échanges avec :
  - des représentantes et représentants de la filière ressources humaines des délégations régionales et de la filière médico-sociale, pour disposer d'une vision complémentaire des besoins des agents dans le cadre de l'exercice de leur métier et des attentes des Unités de recherche. Réunion les 24 avril et 6 mai 2019.
  - les médecins de prévention animateurs régionaux pour identifier les difficultés rencontrées dans la prescription des mesures de compensation individuelle et l'accompagnement des collectifs. Réunion le 3 juin 2019.
  - le réseau des assistantes et assistants de service social pour tout ce qui relève de la mise en œuvre des mesures de compensation. Réunion les 7 février et 3 octobre 2019.
4. Une concertation avec la commission nationale de suivi du plan en faveur des personnes handicapées associée à deux reprises lors de commissions plénières qui se sont tenues le 12 juin (présentation des axes du futur plan d'actions – échanges et propositions écrites des membres) et le 30 septembre 2019 (présentation du projet de plan, échanges et intégration des observations).

Les axes du projet de plan d'actions ont été présentés aux organisations syndicales lors d'une réunion avec la Direction des ressources humaines le 16 septembre 2019.

Le projet de plan d'actions a été soumis à l'avis du Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) le 6 novembre et à celui du Comité technique (CT) le 22 novembre 2019.



# Introduction

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est le principal texte sur les droits des personnes en situation de handicap, depuis la loi de 1975. Elle comporte de nombreuses avancées dans les domaines de l'accueil, du droit à la compensation, de la scolarité, de l'accessibilité ou encore de l'emploi.

Bien en amont de la loi de 2005, le CNRS a développé une politique dynamique pour recruter et accompagner des agents en situation de handicap. Cela s'est traduit, dès 1990, par la création d'une cellule handicap au sein de la direction des ressources humaines et par la mise en œuvre la même année d'une procédure de recrutement par la voie contractuelle d'ingénieurs et ingénieurs d'études, de techniciennes et techniciens, étendue aux ingénieurs et ingénieurs de recherche en 2000 et aux chercheuses et chercheurs en 2008.

Avec la loi de 2005, la politique du handicap est devenue un enjeu d'établissement qui s'est traduit en 2007 par un premier plan d'actions (2007-2009), puis un deuxième (2011-2014) et un troisième (2016-2019). Le CNRS s'engage aujourd'hui dans le quatrième plan d'actions.

Les trois premiers plans d'actions ont permis de mettre en place une véritable politique inclusive au CNRS. Celle-ci s'est concrétisée par une intégration du handicap dans les processus RH, notamment en ce qui concerne le recrutement des chercheuses et chercheurs, ingénieurs et ingénieurs, techniciennes et techniciens, des formations par la recherche avec le recrutement de doctorantes et doctorants chaque année, des actions de sensibilisation à tous les niveaux décisionnels et la mobilisation des « acteurs ressources » dès le recrutement pour identifier et mettre en place les aménagements de postes nécessaires.

En parallèle de ces trois plans d'actions, le CNRS a signé trois conventions avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Celles-ci ont permis de financer certaines mesures de compensation.

Ce nouveau plan d'actions 2020-2023 a pour objectifs, outre la poursuite et la consolidation des actions déjà mises en place, d'intégrer progressivement les procédures spécifiques dans le droit commun, de développer les dispositifs de soutien à l'accès à l'emploi, de proposer des actions sur la prise en charge du handicap psychique ou cognitif, d'accompagner dans la durée le parcours de carrière des agents recrutés afin d'éviter la « désinsertion » professionnelle.



# 1 Partie I : Agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap

Dans le cadre de sa mission de « *formation à et par la recherche* », le CNRS accueille chaque année dans ses laboratoires des centaines de futurs chercheurs et chercheuses, doctorantes et doctorants, post-doctorantes et post-doctorants. L'établissement s'est donc engagé dès les premiers plans d'actions à contribuer à la progression des qualifications professionnelles des étudiantes et étudiants et jeunes professionnels en situation de handicap en proposant, lors de chaque campagne annuelle de recrutement, des postes pour des doctorantes et doctorants, post-doctorantes et post-doctorants, apprenties et apprentis en situation de handicap. Depuis 2007, le CNRS a ainsi accueilli 114 doctorantes/post-doctorantes et doctorants/post-doctorants, 4 apprenties et apprentis.

S'agissant des étudiantes et étudiants en situation de handicap, la proposition de financement de doctorats leur permet d'accéder à une formation universitaire de très haut niveau, enjeu important puisque les étudiantes et étudiants en situation de handicap représentent dans les établissements d'enseignement supérieur 18,13 % en première année de licence et 0,64 % en doctorat (source 1<sup>er</sup> baromètre handicap dans l'ESR – novembre 2018).

Par ailleurs, l'autre difficulté majeure pour les étudiantes et étudiants en situation de handicap réside dans les passerelles à mettre en place entre le monde académique et le premier emploi. L'apprentissage est un véritable levier pour faciliter cette ouverture car l'étudiante ou l'étudiant intègre progressivement le monde du travail avec un soutien partagé entre l'école et l'employeur.

Ce plan d'actions propose ainsi :

- d'aider à la construction des projets professionnels dans le milieu de la recherche de jeunes en situation de handicap par des partenariats le plus en amont possible du parcours académique ;
- de poursuivre le recrutement de doctorantes et doctorants en renforçant leur accompagnement ;
- de confirmer la politique de recrutement du CNRS en faveur des personnes en situation de handicap.

## 1.1 Axe 1 : Aider à la construction des projets professionnels

### 1.1.1 Faire découvrir les métiers de la recherche le plus largement possible

Pour favoriser l'engagement des jeunes dans les études supérieures de haut niveau et notamment dans les filières scientifiques et techniques, il est nécessaire de lever les freins et l'autocensure en offrant une meilleure connaissance des métiers, de l'environnement de travail et des dispositifs de compensation de handicap proposés.

Le CNRS a donc un rôle à jouer pour diffuser auprès de ce public une information sur les possibilités de recrutement, faire connaître la diversité des métiers exercés, expliquer les mesures de compensation mises en place pour permettre l'exercice du métier et ouvrir ainsi le champ des possibles.

L'objectif est donc de permettre aux jeunes de découvrir les métiers scientifiques et techniques proposés par la recherche et de lever les freins ou l'autocensure pour la poursuite d'études supérieures dans ce domaine.

#### Les actions à conduire

- développer les stages pour permettre le plus en amont possible de découvrir le fonctionnement de l'établissement et ses différents métiers, par l'observation et la rencontre avec des professionnels du CNRS
- diffuser au niveau régional auprès des établissements scolaires de l'information sur les métiers de la recherche scientifique, la politique handicap conduite par l'établissement, ...
- s'associer à des événements nationaux pour permettre aux agents du CNRS d'être actrices et acteurs dans la politique d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, de lever des freins et d'aider à l'accès vers l'emploi

Deux événements à l'échelle nationale peuvent être identifiés :

- **l'évènement « DuoDay »** dont l'objectif est « ensemble de dépasser nos préjugés et avancer vers l'inclusion ». Cet évènement propose aux organismes partenaires d'accueillir pour une journée une personne en situation de handicap accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail ou en entreprise adaptée et désireuse de découvrir un métier spécifique. Ces rencontres sont l'occasion de faire découvrir à une personne en situation de handicap son activité et son environnement de travail, de changer le regard sur le handicap et de sensibiliser à la politique engagée par le CNRS. En 2019, 6 800 employeurs se sont mobilisés dont des employeurs publics parmi lesquels des universités, permettant à près de 13 000 personnes en situation de handicap de découvrir un métier, un environnement professionnel et pour certains de trouver un emploi.

- **la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées**, qui a lieu chaque année en novembre, serait l'occasion pour les délégations régionales et les unités de communiquer sur des actions mises en place, des initiatives réalisées sur la thématique du handicap. Cette semaine permettrait de valoriser des actions conduites en interne et de créer des temps d'échanges et d'information.

### **1.1.2 Consolider la politique de recrutement d'apprentis**

L'apprentissage est un dispositif qui permet à des jeunes âgés entre 16 et 29 ans de préparer un diplôme professionnel et technologique de l'éducation nationale, en alliant théorie et pratique. Il s'agit d'un dispositif que le CNRS soutient fortement depuis plusieurs années, en réservant des possibilités chaque année de recrutement sur la base d'une procédure spécifique.

Cette procédure s'applique aussi depuis 2015 au recrutement d'apprenties et apprentis en situation de handicap avec une attention particulière de la commission nationale de formation professionnelle (CNFP) sur les qualités, les capacités et les projets des maîtres d'apprentissage. La loi du 5 septembre 2018 a renforcé ce dispositif pour les personnes en situation de handicap en supprimant la limite d'âge pour accéder à un contrat d'apprentissage.

Toutefois, malgré la réserve de postes pour les demandes d'apprenties et apprentis en situation de handicap au cours de ces trois dernières années, le CNRS n'a pas réussi à pourvoir la totalité des postes réservés (1 poste pourvu sur les 6 postes réservés). Ce faible taux résulte d'une part du peu de candidatures reçues d'apprenties et apprentis en situation de handicap mais aussi de la difficulté à identifier en amont des maîtres d'apprentissage.

Il est donc nécessaire dans ce plan de mettre en place des actions correctives de nature à permettre de pourvoir l'ensemble des postes réservés, mais aussi d'intégrer les nouvelles mesures de la loi du 6 août 2019 qui prévoit, à titre expérimental et durant 5 ans, la possibilité d'une titularisation à l'issue du contrat d'apprentissage, après vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent par une commission de titularisation.

#### **Les actions à conduire**

- renforcer la visibilité de la campagne de recrutement d'apprenties et apprentis en situation de handicap au sein du CNRS par la création d'un onglet spécifique dans la rubrique « recrutement » sur le site handicap CNRS, ce qui permettra aux étudiantes et étudiants mais aussi à leurs tutrices et tuteurs scolaires d'avoir une lisibilité sur ce qui est proposé et ainsi de prendre contact le plus en amont possible avec les unités de recherche
- sensibiliser les directrices et directeurs d'unités sur la procédure d'identification des maîtres d'apprentissage et sur la possibilité d'accueil d'apprenties et apprentis en situation de handicap
- développer des partenariats locaux avec les référentes et référents handicap des centres de formation d'apprentis (CFA) pour permettre une identification des postes pouvant être pourvus
- renforcer le soutien et la formation auprès des maîtres d'apprentissage
- assurer un suivi des apprenties et apprentis en situation de handicap par des points réguliers
- étudier la possibilité de mettre en place, dès la parution du décret en Conseil d'Etat, la procédure de titularisation prévue à titre expérimental durant 5 ans

#### ***Poursuite des actions engagées***

- maintenir le taux de recrutement d'apprenties et apprentis en situation de handicap sur la base de la procédure actuelle avec une réserve de postes identifiée
- continuer les actions de communication sur la thématique du handicap sur le blog Rh et le site handicap CNRS en valorisant les actions conduites
- reconduire la participation au programme « objectif emploi » pour le parrainage d'étudiantes et étudiants en situation de handicap. Le projet propose à un salarié d'accompagner une étudiante ou un étudiant en situation de handicap pendant une année, à raison de quatre entretiens de deux heures. Les missions de la référente ou du référent sont de conseiller, orienter l'étudiante ou l'étudiant sur son projet professionnel et de partager son expérience et son réseau. Le CNRS a accompagné l'année dernière une étudiante ou étudiant en licence sciences de la vie et de la terre.

## **1.2 Axe 2 : Poursuivre le recrutement de doctorantes et doctorants et renforcer leur accompagnement**

L'accès aux études supérieures s'améliore d'année en année pour les personnes en situation de handicap. A la rentrée 2015-2016, 23 257 étudiantes et étudiants en situation de handicap entraient dans l'enseignement supérieur, soit 3,6 fois plus qu'il y a dix ans.

Toutefois, les parcours de ces étudiantes et étudiants restent assez courts : plus des trois-quarts (76,6 %) s'arrêtent à la licence, 22,6 % poursuivent jusqu'au master et seulement 0,64 % jusqu'au doctorat. En comparaison, les étudiantes et étudiants sont environ 60 % à arrêter leurs études juste après l'obtention de la licence, contre 36 % en master et 4 % en doctorat (source Les échos, 1er novembre 2017).

Acteur de la formation, le CNRS reconduit chaque année son offre de contrats doctoraux à des étudiantes et étudiants en situation de handicap qui sont désireux d'acquérir, à l'issue d'un troisième cycle d'études, une formation complémentaire par la recherche aboutissant à l'obtention d'une thèse.

La mise en place de mesures de compensation, l'accompagnement et l'encadrement des doctorantes et doctorants en situation de handicap jouent un rôle primordial dans la réussite du projet doctoral.

### **1.2.1 Poursuivre la politique de recrutement des doctorantes et doctorants et renforcer leur accompagnement**

Depuis plus de dix ans, le CNRS propose, sur la cinquantaine de postes ouverts au recrutement, une vingtaine de postes pour le recrutement des doctorantes et doctorants.

Depuis 2008, l'établissement a ainsi accueilli et formé 91 doctorantes et doctorants en situation de handicap. Sur les postes réservés pour ces accueils, chaque année en moyenne, la moitié des postes concerne la prolongation des contrats en cours permettant ainsi la prise en compte des conséquences de certaines situations de handicap sur les recherches et la formation de ces étudiantes et étudiants.

29 prolongations ont ainsi été accordées depuis 2011.

Ce plan d'actions propose de soutenir encore davantage l'accompagnement des doctorantes et doctorants en situation de handicap :

- une intégration professionnelle renforcée :

L'intégration professionnelle est un enjeu important qui doit permettre aux doctorantes et doctorants de comprendre leur environnement professionnel, les modalités du déroulement de leur parcours et ses interactions avec les différents interlocuteurs et interlocutrices, et de se projeter sur leur avenir professionnel.

En conséquence, à compter de 2020, les doctorantes et doctorants en situation de handicap participeront à la Journée nationale des doctorants (JND) organisée par le CNRS, qui a pour objectifs :

- d'accueillir les doctorantes et doctorants CNRS et de favoriser leur intégration au CNRS ;
- de leur présenter les possibilités de parcours professionnels qui s'offrent à eux au sein de l'établissement mais aussi à l'extérieur ;
- de favoriser l'insertion professionnelle des doctorantes et doctorants à l'issue de leur doctorat dans la recherche, l'enseignement mais aussi dans l'entreprise ;
- d'inciter les doctorantes et doctorants à développer un réseau pour construire des liens entre doctorantes et doctorants pendant leur thèse mais aussi après leur thèse afin de construire des ponts au sein du monde de la recherche mais aussi entre le monde de la recherche et le monde socio-économique.

Cette journée s'articulera autour de quatre axes pédagogiques :

- l'insertion professionnelle au sein du CNRS ;
- la sensibilisation aux environnements professionnels et l'ouverture à l'international ;
- la présentation de la carrière professionnelle dans le monde de la recherche ;
- la pluridisciplinarité et la transversalité.

Par ailleurs, il est proposé de conduire une réflexion avec CNRS Innovation sur les modalités d'un accompagnement spécifique des doctorantes et doctorants en situation de handicap qui souhaiteraient s'investir dans un projet de création de start-up. Cette action viendrait en complémentarité de ce que le CNRS propose dans le cadre de son programme d'accompagnement à la création de start-up (RISE) et des événements marquants tout au long de l'année.

- un soutien à la mobilité internationale

La doctorante ou le doctorant en situation de handicap bénéficie dès son recrutement de la mise en place de mesures de compensation formalisées dans le cadre de processus RH de recrutement d'agents en situation de handicap, lors d'une visite médicale avant le début de son contrat avec le médecin de prévention.

Ces mesures de compensation peuvent concerner l'aménagement de poste, un auxiliaire de vie ou encore du matériel adapté.

Or, malgré la mise en place de ces mesures, il est constaté que certains doctorants et doctorantes, dont la thématique de recherche nécessite des déplacements en / hors d'Europe, rencontrent des difficultés liées à l'application de réglementation ou à l'absence de dispositifs dans le pays d'accueil. Parmi les étudiantes et étudiants qui partent à l'international, ils se limitent bien souvent aux destinations européennes voire frontalières avec la France et se heurtent à de nombreux freins comme le transport des médicaments, le suivi médical ou encore la mise en œuvre des mesures de compensation (auxiliaire de vie, matériel adapté, ...).

Il est donc proposé de lancer une réflexion sur ce qui peut être mis en place pour faciliter les déplacements à l'international, à l'instar de ce qui est proposé dans le projet du statut international d'étudiante ou étudiant en situation de handicap qui est une des orientations prioritaires de la **2<sup>ème</sup> charte handicap des grandes écoles et universités signée le 11 février 2019** et qui identifie 4 axes : administratif, médical, diplomatique et financier.

Ces mesures permettraient de prendre en compte la situation de handicap durant le déplacement, d'obtenir le soutien et les dérogations nécessaires et utiles pour lever tous les freins au bon déroulement d'une thèse.

### **Les actions à conduire**

- proposer des mesures de nature à faciliter la mobilité à l'internationale des doctorantes et doctorants en situation de handicap
- convier les doctorantes et doctorants en situation de handicap à participer à la journée nationale doctorants (JND) organisée dès 2020
- engager avec CNRS Innovation une réflexion sur la possibilité d'un accompagnement spécifique des doctorantes et doctorants en situation de handicap dans la création d'une start-up

## **1.2.2 Mettre en place une sensibilisation des encadrantes et encadrants de thèse au handicap**

Dans le cadre du label « HR Excellence in Research » obtenu par le CNRS le 10 février 2017, il est prévu de mettre en place une action de formation au management pour les directrices et directeurs de thèse. Cette action est complémentaire à ce qui peut être proposé par les écoles doctorales et doit permettre aux encadrantes et encadrants de doctorantes et doctorants de connaître les procédures internes RH, de pouvoir faire appel aux interlocutrices et interlocuteurs dédiés, d'échanger sur les problématiques rencontrées, ...

En effet, le rôle des encadrantes et encadrants est essentiel auprès des doctorantes et doctorants : accueillir, veiller à l'intégration sociale et professionnelle, accompagner dans le projet professionnel, évaluer et amener vers l'autonomie dans les apprentissages tout en veillant à leur qualité de vie au travail.

Ce rôle est d'autant plus important pour une doctorante ou un doctorant en situation de handicap qui doit pouvoir bénéficier des aménagements nécessaires à la réalisation de ses travaux et, le cas échéant, en raison de son état de santé, d'un aménagement de la durée de son contrat.

Le plan d'actions propose de compléter le programme de formation par un temps dédié à l'accueil des doctorantes et doctorants en situation de handicap.

Cette sensibilisation vise l'acquisition de connaissances notamment sur les différents types de handicap, la compensation du handicap et le rôle des acteurs internes, l'intégration sociale et professionnelle, la mise en place d'un suivi professionnel du projet et l'intégration au sein du collectif de travail.

### **Les actions à conduire**

- intégrer dans la formation des directrices et directeurs de thèse prévue par le CNRS un module de sensibilisation au handicap
- prévoir des temps de rencontres formels plus fréquents entre la directrice ou le directeur de thèse, la doctorante ou le doctorant, le SRH et l'institut pour toutes les demandes de prolongation

### ***Poursuite des actions engagées***

- maintenir le taux de recrutement de doctorantes et doctorants en situation de handicap et réserver des possibilités pour les demandes de prolongation
- intégrer le handicap dans les processus RH de droit commun par la mise en place de formulaires et procédures communes
- mettre en œuvre des mesures de compensation dès le recrutement

## 1.3 Axe 3 : Confirmer la politique de recrutement

Dans le cadre de sa politique de recrutement d'agents en situation de handicap, le CNRS a calqué le pyramidage des postes proposés sur celui des emplois occupés, ouvrant ainsi des perspectives d'emploi dans la recherche publique à des personnes en situation de handicap diplômées de l'enseignement supérieur.

Cela s'est traduit par la mise en œuvre d'une procédure spécifique de recrutement permettant le recrutement de 512 chercheuses et chercheurs, ingénieures et ingénieurs entre 2007 et 2018.

Toutefois, l'analyse des bilans fait apparaître que si le nombre de candidates chercheuses et candidats chercheurs est satisfaisant, les postes d'ingénieures et ingénieurs, de techniciennes et techniciens souffrent d'un nombre de candidatures parfois insuffisant, pouvant aboutir à des concours infructueux.

### 1.3.1 Développer une communication plus offensive sur les campagnes de recrutement

L'ouverture de postes dans l'ensemble des catégories de la fonction publique et notamment en catégorie A aux personnes en situation de handicap par le CNRS est une opportunité au regard du niveau des postes proposés dans les autres versants de la Fonction publique. Cette opportunité ne doit pas interdire des recrutements sur poste handicap pour les catégories B et C.

C'est pourquoi, l'établissement entend aujourd'hui développer une communication plus offensive sur les campagnes de recrutement et mettre en place une démarche qualité permettant de s'assurer que l'ensemble des étapes de la procédure de recrutement a permis à la candidate ou au candidat de disposer d'une information suffisante tout au long du processus.

La campagne nationale de recrutement par voie contractuelle est affichée sur le site Internet du CNRS handicap <http://handicap.cnrs.fr/> mais cela s'avère parfois insuffisant, particulièrement pour certains postes d'ingénieures et ingénieurs, techniciennes et techniciens.

#### **Les actions à conduire**

- développer l'information sur le site internet par des articles réguliers sur la politique inclusive de l'établissement et mettre en place une foire aux questions au vu des interrogations des candidates et candidats
- mettre en place des partenariats permettant d'être des relais d'information (pôle emploi, Cap Emploi, correspondantes et correspondants handicap ministériels, réseaux sociaux...)

### 1.3.2 Mettre en place une démarche qualité pour le recrutement des chercheuses et chercheurs et IT

La procédure de recrutement par voie contractuelle se veut au plus proche de celle du concours classique : une sélection par les pairs pour les chercheuses et chercheurs, une commission *ad hoc* avec des expertes et experts métiers pour les ingénieures et ingénieurs, techniciennes et techniciens et un recrutement basé sur les compétences.

Le recrutement d'une personne en situation de handicap s'inscrit donc globalement dans le même processus que le droit commun puisque le critère de sélection reste le seul examen des compétences mais il se distingue par certaines spécificités pour tenir compte de l'état de santé de la personne.



Fort des plans précédents, le CNRS a ainsi mis en place une procédure *ad hoc* de recrutement des personnes en situation de handicap au sein de l'établissement qui a donné lieu à la mise en place d'une formation proposée à tous les membres des jurys qui vise à acquérir des connaissances générales sur le cadre légal, les différents types de handicap, les dispositifs de compensation et les spécificités de recrutement d'une personne en situation de handicap.

Toutefois, cette procédure n'intègre pas « la période avant recrutement », qui est source de stress et doit être accompagnée au plus près du besoin de la candidate ou du candidat. En effet, la phase de constitution du dossier mais aussi les aménagements pouvant être mis en place doivent pouvoir être expliqués et les réponses doivent être adaptées aux besoins des candidates et candidats.

Cet accompagnement réalisé au niveau du Service central des concours (SCC) de la DRH nécessite une connaissance des dispositifs à solliciter pour accompagner les personnes en situation de handicap qui postulent sur des concours de droit commun ou sur des recrutements par la voie contractuelle.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique prévoit qu'un décret en Conseil d'Etat fixera les conditions d'application des dérogations aux conditions de déroulement des épreuves.

### **Les actions à conduire**

- nommer une référente ou un référent handicap au sein du service central des concours. Cette référente ou ce référent handicap aura comme mission de répondre aux questions des candidates et candidats en situation de handicap sur les modalités de recrutement dans la fonction publique (le concours classique et le recrutement par voie contractuelle), de gérer en lien avec la mission insertion handicap la campagne de recrutement des chercheuses et chercheurs et de mettre en œuvre les éventuels besoins de compensation pour l'audition des candidates et candidats et enfin d'être un appui aux délégations régionales sur la campagne de recrutement des ingénieures et ingénieurs, techniciennes et techniciens. Il est aussi envisagé de simplifier les procédures pour les rendre plus accessibles par la mise en ligne de dossiers de candidature remplissables en ligne puis dans un second temps d'étudier la possibilité de dossiers de candidatures dématérialisés.

### **1.3.3 Formaliser le suivi professionnel mis en place durant la première année de recrutement**

La période probatoire représente une étape clé du parcours professionnel des personnes en situation de handicap recrutées par la voie contractuelle, qui à l'instar de la période de stage pour les fonctionnaires stagiaires, conduit à la titularisation. Celle-ci se traduit en amont de la prise de fonction par :

- une démarche concertée entre plusieurs professionnels : le médecin de prévention, l'assistante ou assistant de service social, la chargée ou le chargé en ressources humaines et les personnels de l'unité d'accueil. L'objectif de ce travail collectif est de permettre l'échange entre les différents acteurs et actrices concernés en vue d'anticiper l'accueil du contractuel, identifier les difficultés éventuelles et les accompagnements spécifiques, pour assurer une prise de poste optimale en dépit des contraintes du poste affiché au regard d'une situation de handicap ;
- une visite auprès du médecin de prévention pour établir la fiche de visite et prescrire les éventuels besoins de compensation.

La circulaire précisant, pour les chercheuses et chercheurs, ingénieures et ingénieurs, techniciennes et techniciens fonctionnaires stagiaires, les principales étapes de suivi durant l'année de stage, a été reprise et adaptée au recrutement par la voie contractuelle d'agents en situation de handicap. Cette circulaire prévoit une période probatoire d'un an pour permettre d'apprécier la qualité professionnelle de l'agent en situation de handicap, sa capacité d'adaptation à la fonction pour laquelle il a été recruté et pour lui assurer les conditions optimales à une bonne intégration. Une évaluation, formalisée par un écrit, est prévue pendant cette période.

Ainsi, comme pour le concours classique, un entretien à mi-parcours est prévu entre le responsable hiérarchique et l'agent, portant sur l'adaptation à la fonction, la progression professionnelle, les besoins éventuels de formation et du fait de la situation de handicap, sur une évaluation concernant les mesures de compensation

Il est proposé de formaliser davantage le suivi professionnel notamment pour les personnels chercheuses et chercheurs en situation de handicap nouvellement recrutés.

### **Les actions à conduire**

- généraliser la nomination d'une directrice ou d'un directeur de recherches désigné par la commission d'interclassement qui accompagnera pendant un an les chercheuses et chercheurs nouvellement recrutés. La mission de la directrice ou du directeur de recherches sera de s'assurer du bon déroulement du projet de recherche et de l'insertion de la chercheuse ou du chercheur en situation de handicap au sein de l'unité aux travers d'échanges réguliers
- former les directrices et directeurs de recherches aux différents types de handicap, à la compensation du handicap et au rôle des acteurs internes, à l'intégration sociale et professionnelle, à la mise en place d'un suivi professionnel du projet et à l'intégration au sein du collectif de travail
- formaliser les modalités de suivi des chercheuses et chercheurs recrutés en situation de handicap durant la première année de recrutement : entretien à mi-parcours et formalisation d'un rapport.

### ***Poursuite des actions engagées***

- maintenir le taux de recrutement par voie contractuelle de chercheuses et chercheurs, ingénieures et ingénieurs, techniciennes et techniciens à hauteur de 6 % des recrutements de l'établissement
- poursuivre la formation de sensibilisation au handicap des Présidentes et Présidents et membres des jurys de sélection pour le recrutement par voie contractuelle des chercheuses et chercheurs, ingénieures et ingénieurs, techniciennes et techniciens « recruter une personne en situation de handicap »
- poursuivre la formation des membres des commissions administratives paritaires

## 2 Partie 2 : S'engager dans l'inclusion professionnelle des agents en situation de handicap psychique et cognitif

La loi du 11 février 2005 constitue une avancée importante pour le handicap psychique et cognitif en reconnaissant les pathologies psychiques, en introduisant la notion de handicap cognitif et en élargissant les mesures de compensation en lien avec ces handicaps.

Le handicap cognitif est la conséquence de dysfonctionnements des fonctions cognitives tels que des troubles de l'attention, de la mémoire, de l'adaptation au changement... impliquant des difficultés à mobiliser ses capacités, ce qui est le cas de la dyslexie, la dysorthographe, la dyscalculie ou de troubles acquis à la suite d'un traumatisme crânien ou d'un accident vasculo-cérébral comme les alexies ou aphasies.

Le handicap psychique est la conséquence de troubles psychiques invalidants tels que la schizophrénie, les troubles dépressifs graves, les troubles bipolaires, les troubles anxieux et troubles de la personnalité. Il est caractérisé par une alternance d'états calmes ou tendus et peut notamment se traduire par des angoisses, des difficultés de communication et des troubles cognitifs touchant la mémorisation, l'attention ou les capacités d'organisation et d'adaptation au contexte.

Ces deux handicaps ont la particularité de ne pas impliquer de déficience intellectuelle et d'être invisibles. Par ailleurs, ces handicaps se caractérisent par une variété de situations importantes auxquelles se rajoutent des représentations négatives suscitées par une large méconnaissance de ces pathologies et des idées fausses qui les accompagnent.

La peur de la stigmatisation de la part des agents concernés, alliée à la méconnaissance de ces handicaps et l'insuffisance voire l'absence de dispositifs d'accompagnement adéquats sont sources de difficultés pour l'agent et le collectif de travail, qui nécessitent par conséquent une prise en charge pluridisciplinaire.

Une multitude de situations problématiques demeurent ainsi peu signalées ou insuffisamment repérées en amont au sein des unités de l'établissement, ce qui ne permet pas une prise en charge optimale.

La compensation des handicaps psychiques ou cognitifs ne peut donc se décliner uniquement en aides techniques mais nécessite un accompagnement spécifique et / ou une réorganisation du travail. Ce dernier doit viser à la fois l'agent et le collectif de travail et être renforcé par une sensibilisation et une information élargies à l'ensemble des actrices et acteurs de l'établissement : agents, encadrantes et encadrants, filière ressources humaines et filière médico-sociale.

## **2.1 Axe 1 : Lever les freins à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique ou cognitif**

### **2.1.1 Lancer une campagne de sensibilisation auprès des agents et des encadrantes et encadrants**

Dans le cadre du deuxième plan d'actions en faveur de l'insertion des personnes handicapées, le CNRS a mis en place en 2015 une campagne de communication interne sur le handicap invisible, avec ce slogan « Parlons handicap, pensons solutions ».

Des affiches, plaquettes et vidéos ont rythmé cette campagne pendant toute une année afin de changer le regard sur le handicap. Les affiches qui ont été publiées à intervalle mensuel ont été diffusées largement au sein des unités et services.

Cependant si cette campagne a contribué à sensibiliser sur des handicaps invisibles tels que les maladies invalidantes, le handicap visuel ou auditif, elle n'a pas abordé les handicaps psychique ou cognitif qui demeurent assez méconnus et sujets à un certain nombre de préjugés.

Ces handicaps qui concernent un nombre croissant d'agents affectent les comportements et la relation aux autres mais aucunement les capacités intellectuelles. Ils sont de ce fait bien souvent perçus par les agents et le collectif de travail comme difficiles à aborder dans le monde du travail.

Il est proposé de communiquer sur le handicap psychique et cognitif auprès de l'ensemble des agents et des encadrantes et encadrants pour lever ce tabou et ce silence qui empêchent la prise en charge efficace de ces handicaps.

#### **Les actions à conduire**

- prévoir une action nationale de formation / sensibilisation à décliner dans les délégations régionales pour lutter contre la stigmatisation liée aux altérations psychiques et cognitives. Cette formation / sensibilisation permettra de connaître les différents types de handicap, d'adapter les comportements et de mettre en place une organisation du travail adaptée.
- rédiger des articles sur le handicap psychique et cognitif, faire connaître les dispositifs d'accompagnement et les partenariats spécifiques notamment via le blog RH. Cette action permettra de toucher un plus grand nombre d'agents et viendra en complément de la formation/sensibilisation par des articles plus ciblés.

### **2.1.2 Mettre en place des dispositifs spécifiques d'accompagnement de l'agent et des collectifs**

Introduit par l'article 52 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, le dispositif « emploi accompagné » monte en puissance mais reste encore largement méconnu et peu utilisé dans la fonction publique. Lors de la dernière réunion des correspondantes et correspondants handicap ministériels en novembre 2018, la direction générale de l'administration et de la fonction publique annonçait une quarantaine de dispositifs d'emploi accompagné dans la fonction publique.

Or, ce dispositif apparaît tout à fait adapté à l'accompagnement d'agents en situation de handicap psychique et cognitif. Il s'adresse à la fois à l'agent et au collectif de travail avec un caractère indéterminé dans la durée de l'accompagnement puisqu'uniquement conditionné par les besoins de la personne en situation de handicap et ceux de son employeur.

Sur décision des maisons départementales des personnes handicapées ou maisons de l'autonomie, ce dispositif permet un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle par une référente ou un référent emploi accompagné et comprend notamment :

- pour l'agent : une évaluation de sa situation et un accompagnement au maintien dans l'emploi en facilitant notamment l'accès à la formation, aux bilans de compétences, des modalités d'adaptation ou d'aménagement de son environnement de travail ;
- pour le collectif de travail : une sensibilisation et une formation au handicap.

Il est proposé de développer le recours au dispositif « emploi accompagné » et de renforcer son action par la mise en place, à titre pilote, de partenariats spécifiques.

### **Les actions à conduire**

- développer le recours au dispositif « emploi accompagné »
- mettre en place à titre pilote des partenariats spécifiques dont le premier serait conclu avec l'association *Aspies Friendly*. L'objectif de ce partenariat est de proposer en concertation avec l'agent un parcours progressif et individualisé d'insertion professionnelle à des personnes présentant un trouble du spectre autistique par un accompagnement de celles-ci et du collectif de travail au travers d'une sensibilisation et d'une formation de l'équipe accueillante.

### ***Poursuite des actions engagées***

- poursuivre les actions de sensibilisation sur les handicaps invisibles et la mise en œuvre des mesures de compensation

## **2.2 Axe 2 : Professionnaliser les acteurs ressources à l'accompagnement de situations de handicap psychique ou cognitif**

L'accompagnement des agents en situation de handicap psychique ou cognitif se réalise ainsi sous plusieurs modalités à la fois individuelle et collective et a vocation à s'inscrire dans le temps. Il est donc primordial d'y associer l'agent et le collectif de travail : pour l'agent, il s'agit de lui permettre de mieux comprendre ses capacités ; pour le collectif de travail, de permettre l'intégration professionnelle de l'agent en tenant compte du retentissement de son handicap sur l'organisation du travail.

Cet accompagnement doit également revêtir une dimension pluridisciplinaire nécessitant la collaboration des ressources humaines, du médecin de prévention et de l'assistante ou assistant de service social en lien avec l'encadrante ou encadrant. Au sein de l'établissement, ces situations peuvent être abordées lors de la réunion des cellules médico-socioprofessionnelles.

La mobilisation de ces actrices et acteurs s'inscrit dans l'objectif de repenser le travail en fonction des besoins et des capacités de l'agent en tenant compte du collectif de travail.

Les outils de gestion RH sont des leviers pour soutenir les actions d'accompagnement de l'intégration ou du maintien dans l'emploi : formation, mobilité, accompagnement et suivi, réorganisation du travail.

Pour optimiser l'accompagnement concerté auprès de la personne en situation de handicap psychique ou cognitif et du collectif de travail, il est proposé de renforcer l'information auprès des actrices et acteurs.

### **Les actions à conduire**

- définir en accord avec l'agent un accompagnement concerté des agents en situation de handicap psychique ou cognitif : encadrantes et encadrants, ressources humaines, médecin de prévention, assistante et assistant de service social
- faire connaître les aides proposées par le FIPHFP et les organismes prestataires compétents
- capitaliser sur l'expérience et les pratiques RH des délégations régionales dans l'accompagnement des situations individuelles et collectives
- accompagner et sensibiliser les encadrantes et encadrants et les collectifs de travail par le recours à des organismes spécialisés

## **3 Partie 3 : Accompagner les parcours professionnels et le maintien dans l'emploi**

Depuis plusieurs années, le CNRS conduit une politique handicap volontariste qui lui a permis de mettre en place des procédures efficaces de recrutement avec plus de 96 % des postes pourvus et des processus d'intégration des agents en situation de handicap au sein des unités de recherche. Il est proposé par ce plan d'actions d'aller plus loin en formalisant des procédures d'accompagnement des parcours professionnels et en renforçant l'action pour le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il est en effet important que l'agent en situation de handicap recruté au CNRS puisse se voir garantir un accompagnement lui permettant de bénéficier, à compétences égales, d'une évolution de carrière identique à celle d'autres agents de l'établissement ainsi que de réaliser des mobilités professionnelles fonctionnelles ou géographiques.

Cela passe par une connaissance des dispositifs existants mais aussi par un accompagnement individualisé permettant d'identifier les pistes d'actions et la mise en place d'un suivi.

S'agissant du maintien dans l'emploi, cette problématique concerne les chercheuses et chercheurs, ingénieures et ingénieurs, techniciennes et techniciens qui ont été recrutés par voie contractuelle mais aussi ceux dont le handicap est survenu en cours de carrière et que l'on doit accompagner afin d'assurer le maintien de leur employabilité.

Pour atteindre ces objectifs, il est nécessaire d'impliquer le plus en amont possible les actrices et acteurs de terrain, d'assurer un accompagnement de proximité, d'intégrer dans les procédures de droit commun un volet handicap autant que nécessaire.

### **3.1 Axe 1 : Développer l'accompagnement des parcours professionnels des agents en situation de handicap**

#### ***3.1.1 Définir un maillage territorial de proximité par l'identification de correspondantes et correspondants handicap dans les unités***

L'organisation du CNRS avec ses 1 200 unités réparties sur l'ensemble du territoire nécessite, pour optimiser l'intégration et l'accompagnement des agents en situation de handicap, l'identification de référentes et référents handicap dans les unités qui seront les interlocutrices et interlocuteurs privilégiés des agents sur les dispositifs, les acteurs relais auprès de la délégation régionale, mais aussi des directrices et directeurs d'unité.

Il est proposé de développer à l'échelle nationale l'expérience pilote menée au sein de la délégation régionale Occitanie Ouest dans le cadre de la démarche d'amélioration continue. Celle-ci résulte du constat établi par les médecins de prévention et les assistantes de service social d'une prise en charge trop tardive de certaines situations, en particulier pour les agents dont le handicap apparaît en cours de carrière.

En 2017, la délégation régionale a retenu comme projet de démarche d'amélioration continue une réflexion sur les différents leviers permettant d'agir le plus rapidement et efficacement possible auprès des agents en situation de handicap qui rencontrent des difficultés. Le groupe de travail mis en place a proposé l'identification de correspondantes et correspondants handicap dans chaque unité.



Son rôle est de coordonner l'action de proximité en faveur de des aménagements de poste, de la formation et de la gestion de l'ensemble des problématiques pouvant survenir dans le cadre de l'exercice des fonctions avec une orientation vers les acteurs ressources (médecins de prévention, assistantes de service social, service RH).

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique - article 92 - modifie l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 et prévoit que « tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ».

Compte tenu de l'organisation du CNRS et du nombre de sites, il est donc proposé de nommer des référentes et référents dans chaque unité de recherche.

### **Les actions à conduire**

- identifier dans chaque unité de recherche CNRS une correspondante ou un correspondant handicap
- réaliser une fiche de mission pour les correspondantes et correspondants handicap des unités
- former un réseau de formatrices et formateurs internes régionaux qui formeront les correspondantes et correspondants handicap des unités pour permettre l'acquisition d'un socle commun de connaissances sur le handicap, les mesures d'accompagnement internes, les aménagements de postes, les mesures de compensation, les acteurs ressources en région

### **3.1.2 Définir un accompagnement RH spécifique tout au long de la carrière**

L'évolution professionnelle des fonctionnaires se traduit par des mobilités géographiques et/ou fonctionnelles, des promotions au choix ou par concours internes et/ou sélection professionnelle.

Pour les agents en situation de handicap, ce parcours peut apparaître difficile, voire inaccessible, en raison des nécessaires aménagements de postes qu'il peut impliquer, en raison de l'état de santé ou des changements dans l'organisation personnelle et engendrer ainsi de l'autocensure à se projeter sur d'autres fonctions.

Il est donc nécessaire que l'agent puisse être accompagné par un professionnel des RH tout au long de sa carrière, pour co-construire ensemble un projet professionnel et éviter ces biais préjudiciables à un déroulement de carrière optimal.

Il est proposé de rappeler aux agents ingénieures et ingénieurs, techniciennes et techniciens en situation de handicap la possibilité de solliciter un entretien à tout moment de leur carrière avec les conseillers ressources humaines afin de faire le point sur leur parcours professionnel, de prendre du recul sur leur situation professionnelle, de se projeter sur de nouvelles opportunités en tenant compte de leur situation médico-sociale et des aménagements éventuels.

Ces entretiens pourront permettre de définir ensemble les moyens à mettre en œuvre : bilan de compétences, formation, mobilité professionnelle, examen professionnel ou reclassement.

Par ailleurs, pour s'assurer de ce suivi, une proposition de rendez-vous leur sera adressé tous les deux ans.

Pour les chercheuses et chercheurs, il est proposé de nommer une correspondante ou un correspondant handicap dans chaque section du Comité national. Celui-ci sera le référent de la section pour toutes les questions liées au handicap : recrutement, titularisation, accompagnement en cours de carrière.

Par ailleurs, le groupe de travail composé de secrétaires scientifiques des sections du Comité national a proposé l'évolution des supports CRAC et RIBAC en incluant une nouvelle rubrique permettant aux chercheuses et chercheurs qui le souhaitent de mentionner leur situation de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE). Cette démarche facultative permet d'apporter des éléments à la section lors de l'évaluation.

S'agissant de l'accès aux postes d'encadrement supérieur, il est nécessaire que le CNRS réaffirme cette politique en affichant systématiquement lors des affichages de postes d'encadrement supérieur que ceux-ci sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

Il en est de même pour la composition des promotions de jeunes talents ou cadres à haut potentiel.

Par ailleurs, ce plan intégrera aussi les dispositions de la loi du 6 août 2019 qui prévoit en son article 93 qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, par dérogation à l'article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la même loi en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils peuvent être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration sont prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois.

### **Les actions à conduire**

- proposer tous les deux ans un point permettant aux agents en situation de handicap, qui le souhaitent, de s'entretenir avec une conseillère ou un conseiller RH de leurs parcours, besoins de formation et/ou projets de mobilité
- faire une communication générale à l'attention des personnes en situation de handicap sur les personnes ressources au sein des services des ressources humaines pouvant les recevoir pour les informer sur toutes questions concernant les parcours, les formations et la mobilité
- réaliser une fiche de mission pour les correspondantes et correspondants handicap des sections du comité national et les former pour permettre l'acquisition d'un socle commun de connaissances sur le handicap
- communiquer plus largement sur la rubrique handicap figurant dans CRAC et RIBAC
- former les conseillères et conseillers RH et les conseillères et conseillers formation sur le handicap et les sensibiliser sur les personnels en situation de handicap
- mobiliser l'ensemble des dispositifs permettant le développement des compétences : compte personnel de formation, préparation aux concours internes, bilans de compétences ainsi que les techniques d'accès (visio, ...)
- s'assurer auprès des prestataires de l'accessibilité aux formations, demander aux services des ressources humaines des délégations régionales de signaler tout besoin d'aménagement pour l'accessibilité aux formations
- mentionner sur les offres de postes notamment d'encadrement supérieurs que ceux-ci sont ouverts aux agents en situation de handicap
- rappeler l'ouverture des promotions jeunes talents ou cadres à haut potentiel aux personnes en situation de handicap

### **3.1.3 Développer une politique inclusive pour l'accès aux postes d'encadrement supérieur**

Au-delà des accompagnements individuels, il est nécessaire que le parcours professionnel des agents en situation de handicap soit un axe majeur de la politique RH de l'établissement.

Cela nécessite de disposer de données sur l'évolution de carrière des agents en situation de handicap qu'il s'agisse de promotions, de mobilités ou d'accès à la formation et sur les éventuels biais ou freins existants.

Il est proposé 2 actions parallèles :

- un diagnostic comprenant :

- une enquête auprès des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et de leur encadrant N+1

- la mise en place de focus groupes : un premier focus groupe comprenant un échantillonnage de personnes en situation de handicap et un deuxième focus groupe de responsables N+1 des personnes en situation de handicap.

- une étude longitudinale permettant au CNRS de disposer de données factuelles statistiques. Cette étude ne pourra être menée qu'à l'issue du plan compte tenu de l'intégration récente (2019) des données BOE dans SIRHUS, le système d'information RH de l'établissement. Elle pourra être complétée par d'autres données plus spécifiques telles que l'accès aux postes d'encadrement supérieur.

#### ***Poursuite des actions engagées***

- finaliser l'intégration des données administratives relatives aux titres BOE dans SIRHUS

## **3.2 Axe 2 : Agir pour le maintien dans l'emploi**

Le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap concerne à la fois les personnes recrutées en leur qualité de BOE mais aussi les agents atteints d'un handicap en cours de carrière.

L'objectif est de permettre un maintien dans l'emploi le plus longtemps possible dans les conditions optimales pour l'agent. Une veille et une anticipation du vieillissement des personnes en situation de handicap doivent être mises en place, avec des visites régulières, pour mieux appréhender l'évolution du handicap avec l'âge. Cela implique de mettre en place un ensemble de dispositifs permettant d'intégrer la problématique de santé, les compétences de l'agent et l'environnement professionnel.

Il s'agit d'un enjeu majeur pour l'employeur qui nécessite une intervention le plus en amont possible, un travail concerté entre les professionnels RH et médico-sociale, une co-construction avec l'agent, un engagement de l'encadrement et du collectif de travail.

### **3.2.1 Accroître la précocité des interventions**

Les agents peuvent parfois se trouver en difficulté sur leur poste de travail en raison de leur état de santé ou des conséquences de leur handicap. Celles-ci peuvent être plurielles : fatigabilité, douleurs, manque de concentration, difficulté à effectuer certaines missions, ... Pour plusieurs raisons, les agents peuvent ne pas évoquer leur état de santé ou leur handicap au risque de surcompenser et d'aggraver leur situation ou encore de créer incompréhension et difficultés au sein du collectif de travail.

Or, un signalement précoce permet de disposer de plus de temps pour analyser les situations, impliquer tous les acteurs concernés et proposer un plan d'actions.

Le guide sur l'accompagnement des agents en congés de maladie réalisé par le Service du développement social de la DRH avec un groupe de travail composé de médecins de prévention, d'infirmières et infirmiers, d'assistantes et assistants de service social, de responsable RH et du service des retraites et accidents du travail permet d'identifier les actions à mettre en place, les procédures à établir pour accompagner l'agent et le collectif de travail lors des congés de maladie et au moment de la reprise.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique - article 40 - prévoit que les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

#### **Les actions à conduire**

- identifier les métiers « à risques » pour anticiper les reconversions professionnelles, et échanger avec les instituts concernés par ces métiers afin d'étudier les actions qui ont été ou peuvent être engagées afin de prévenir ces risques professionnels
- mettre en œuvre dans les délégations régionales les préconisations du guide sur l'accompagnement des agents en arrêt de maladie
- accompagner la reconnaissance en qualité de travailleur handicap pour permettre à l'agent de bénéficier des mesures de compensation et le renouvellement du titre grâce à une automatisation des procédures via l'outil de gestion SIRHUS
- faire appel à des ergonomes lors de la construction d'un nouveau bâtiment, la restructuration d'un laboratoire, la mise en place de nouveaux équipements
- effectuer une veille pour anticiper le vieillissement des personnes en situation de handicap
- mettre en place des visites régulières pour mieux appréhender l'évolution du handicap avec l'âge

### **3.2.2 Définir des plans d'actions concertés**

La situation d'un agent en difficulté doit être analysée de façon systémique et c'est le rôle de la cellule médico-socioprofessionnelle mise en place en 2014.

Cette formation pluridisciplinaire permet aux agents en situation de handicap de bénéficier d'un regard croisé prenant en compte leur situation professionnelle (volet RH), leur situation médicale mais aussi l'ensemble des aspects liés à leur vie personnelle (volet social). Cette cellule se réunit pour proposer à l'agent un plan d'actions concerté.

La difficulté à laquelle est confrontée cette cellule réside dans les moyens dont elle dispose pour trouver une solution provisoire ou définitive pour permettre à l'agent de conserver une activité professionnelle.

Il est donc important que le CNRS mette à disposition des moyens permettant de trouver une solution au maintien dans l'emploi.

### **Les actions à conduire**

- favoriser le recours au compte personnel de formation (CPF). Celui-ci permet aux agents d'acquérir un crédit d'heures qui peut être mobilisé afin de suivre des actions de formation et faciliter la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre d'une mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle.

Le CPF est alimenté de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures maximum sur 5 ans, puis 12 heures par an jusqu'à l'acquisition de 150 heures. Cependant, si le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude aux fonctions qu'exerce un agent, il peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires dans la limite de 150 heures.

- avoir recours à la période de préparation au reclassement. L'ordonnance du 19 janvier 2017 précise que « *le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions à droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif.* ».

Cette période peut comporter des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes. Pour les agents en situation de handicap, des mesures de compensation seront étudiées et proposées pour leur permettre de bénéficier de ce dispositif.

Il s'agit d'un véritable levier d'actions pour permettre aux agents de bénéficier d'un temps long pour préparer leur reconversion professionnelle. Elle ouvre la possibilité de mettre en place des périodes de mise à disposition dans les unités permettant aux agents de se projeter sur leurs futurs postes et environnements de travail et d'évaluer avec les acteurs ressources RH et médico-sociaux les besoins de formation ou de compensation. Cette situation temporaire serait un préalable à la mobilité.

- aborder lors des séminaires des cellules médico-socioprofessionnelles regroupant les RRH, médecins et assistantes et assistants de service social, des sujets permettant de gérer de façon pluridisciplinaire des situations.

- accompagner les agents en situation de handicap ou déclarés inaptes définitivement dans la constitution de leur dossier retraite par la mise en place d'une référente ou d'un référent au sein du Service des pensions et accidents du travail (SPAT). Ces deux dispositifs apparaissent en effet complexes au regard des situations pouvant relever de l'inaptitude, de l'invalidité et/ou du handicap. Le SPAT est alors sollicité pour une analyse de la situation : expertise technique pour valider les trimestres en qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi et encore expertise technique sur l'invalidité liée au service avec le calcul pour les agents bénéficiant d'une tierce personne

### ***Poursuite des actions engagées***

- reconduire les réunions des cellules médico-socioprofessionnelles
- adresser un courrier aux agents BOE pour les informer de l'échéance de leur titre
- mettre en ligne une attestation de déclaration BOE auprès de l'administration
- financer les bilans de compétences lors de l'apparition d'une inaptitude

## 4 Partie 4 : Développer la qualité de vie au travail

Depuis le premier plan d'actions, le CNRS mobilise tous les acteurs et actrices autour du handicap et de la qualité de vie au travail qui occupe désormais une place importante dans le débat social. Cette mobilisation vise à mettre en cohérence les politiques de sécurité et de santé au travail, la prévention des risques psychosociaux, la conciliation des temps de vie personnelle et vie professionnelle, l'organisation du travail, la prise en compte du bien-être, la formation et l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle.

La conciliation de leur vie personnelle et professionnelle est souvent une difficulté majeure pour les personnes en situation de handicap qui sont confrontées aux problématiques d'accessibilité.

### 4.1 Axe 1 : Soutenir les innovations technologiques

Depuis le premier plan d'actions et la première convention avec le FIPHFP, le CNRS développe des actions innovantes dans le but de mieux inclure les agents en situation de handicap dans la vie de l'établissement en veillant à leur qualité de vie au travail et en mettant en œuvre les différentes mesures de compensation.

L'accessibilité numérique est une composante essentielle dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap puisqu'elle vise leur autonomie. Tout comme l'accessibilité des locaux qui permet aux agents de se déplacer, l'accessibilité numérique est un enjeu majeur qui vise l'accès à l'information en prenant en compte les spécificités du handicap.

Un groupe de travail avait été constitué en 2013 pour mener une réflexion sur cette thématique. Il avait permis d'identifier les périmètres d'application au CNRS : sites Web, bibliothèques numériques, produits multimédias (vidéos, radios, dossiers animés, ...), applications mobiles ou encore MOOC mais surtout de mettre en évidence les freins à sa mise en œuvre liés à la complexité et la multiplicité des sites et des applications, aux actrices et acteurs porteurs du projet et au financement.

Le plan d'actions propose de reprendre cette étude et dans un premier temps de définir un projet général pour l'établissement qui va préciser le périmètre du projet, identifier les actrices et acteurs internes, préciser un état des lieux, les actions à envisager et un calendrier de mise en conformité.

Concernant l'accessibilité au poste de travail, le CNRS mène une politique active depuis de nombreuses années. L'établissement a bénéficié en 2011 auprès du FIPHFP d'une convention de financement de travaux d'accessibilité aux agents publics handicapés de leur environnement professionnel à hauteur de 999 223,18 €, ce qui avait permis la réalisation de 28 opérations immobilières.

En parallèle, des travaux réguliers sont effectués chaque année sur les fonds propres de l'établissement par le service de la politique immobilière qui relève de la direction de la stratégie financière, de l'immobilier et de la modernisation sur les bâtiments dont le CNRS est propriétaire, en vue de les mettre en conformité.

L'établissement va poursuivre cette action les quatre prochaines années. Il est à noter que beaucoup d'unités de recherche, dans lesquelles sont affectées des personnes du CNRS, sont hébergées dans des locaux appartenant aux universités qui sont donc partie prenante de leur mise en accessibilité. L'établissement va solliciter pour chaque unité mixte la possibilité d'un co-financement.

Le CNRS propose de poursuivre le financement des mesures de compensation du handicap en alliant à la fois qualité de vie au travail, impacts environnementaux de ceux-ci et solidarité envers l'aide à l'emploi indirect.

Depuis plus de dix ans, le FIPHFP a permis le financement de matériels adaptés aux personnes en situation de handicap ou en restriction d'aptitude. Il propose aujourd'hui d'optimiser le matériel acquis par la mise en place d'une bourse d'échanges au sein des délégations régionales en fonction des régions proches. La première démarche va consister à inventorier, localiser et identifier ce matériel (nature, taux d'usure...) avant d'envisager une plateforme d'échanges. Les frais de déménagement seront sollicités auprès du FIPHFP.

En parallèle, l'établissement propose de mutualiser les procédures d'achat de matériels ou de prestations de services et de sensibiliser les unités au recours aux entreprises adaptées ou établissements et services d'aide par le travail.

Enfin, afin de poursuivre le financement des mesures de compensation du handicap en alliant à la fois qualité de vie au travail et impacts environnementaux, l'établissement envisage de conduire une étude sur les possibilités de covoiturage notamment envers les personnes en situation de handicap pour faciliter les déplacements domicile-travail. Ce dispositif permettra aussi de développer des liens et de la solidarité entre collègues.

### **Les actions à conduire**

- développer l'accessibilité numérique des sites
- poursuivre la politique d'accessibilité au site de travail et l'inclure dans la politique de site
- faire appel à des ergonomes lors de la construction d'un nouveau bâtiment, la restructuration d'un laboratoire, la mise en place de nouveaux équipements
- inventorier les matériels et créer une bourse d'échanges
- mutualiser les procédures d'achat de matériels ou de prestations de services entre délégations régionales
- sensibiliser les unités au recours aux entreprises adaptées ou établissements et services d'aide par le travail
- réfléchir à la mise en place de solutions d'échanges et d'entraides telles que le covoiturage

### ***Poursuite des actions engagées***

- prendre en compte des règles d'accessibilité numérique pour les nouvelles applications
- poursuivre l'obligation de conformité à l'accessibilité des locaux dans le cadre de la politique immobilière
- poursuivre la politique nationale d'achat auprès des entreprises adaptées et des établissements et services d'aide par le travail



## 4.2 Axe 2 : Aider à concilier les temps de vie

Dans le cadre de la politique d'action sociale, tous les agents rémunérés peuvent avoir accès à des dispositifs d'accompagnement mis en place par l'établissement. Ceux-ci sont financés sur le budget d'action sociale et sont accessibles soit par le biais des services d'action sociale des délégations régionales du CNRS, soit au travers du partenariat conventionnel avec le CAES qui gère pour le compte du CNRS certaines actions.

Le CNRS élabore des dispositifs dont certains sont identiques à ceux relevant de l'action interministérielle (subvention administrative, chèques vacances, allocation enfant handicapé, ...) et d'autres répondent aux besoins spécifiques identifiés par l'établissement (mesures spécifiques de solidarité dans les domaines de la famille, de la petite enfance et du logement social : CESU, bonification des prêts immobiliers en cas de mobilité, aides sociales exceptionnelles remboursables ou en cas de difficultés, réservations de berceaux en crèche, centres de loisirs, séjours enfants, ...).

Une attention particulière est apportée envers les personnes en situation de handicap au travers de la délivrance selon des conditions particulières des CESU et chèques vacances handicap, du don de jours pour des enfants ou un proche en situation de handicap, de la possibilité pour raison de santé de bénéficier d'un allègement d'horaires de travail pendant 6 mois reconductible dans la limite d'un an, des mesures en faveur des agents ayant la charge de personnes handicapées, de la possibilité de mettre en place un télétravail jusqu'à cinq jours par semaine, ...

Le CNRS propose de renforcer son action pour faciliter la vie personnelle des agents en situation de handicap en leur réservant prioritairement certaines possibilités notamment dans la réservation de berceaux en crèche et l'accompagnement à la recherche de logement.

Depuis plusieurs années, l'établissement propose aux agents en situation de handicap de bénéficier du dispositif de télétravail jusqu'à cinq jours par semaine afin notamment de diminuer leur fatigabilité par des temps de transport réduits.

Ce dispositif sera évidemment poursuivi pour les agents en situation de handicap pour lesquels les déplacements s'avèrent compliqués, soit du fait d'un temps de transport long, soit par le recours à des transports adaptés domicile-travail.

Pour ces situations et si les agents le souhaitent, le CNRS leur proposera d'accéder à des tiers lieux identifiés permettant de bénéficier d'espaces de travail partagés et collaboratifs et d'éviter ainsi les conséquences liées à l'isolement. L'accessibilité des postes de travail sera sollicitée auprès du FIPHFP dans le cadre de l'accessibilité des locaux professionnels.

### **Les actions à conduire**

- rendre prioritaire la réservation de berceaux en crèche
- permettre de bénéficier de l'accompagnement à la recherche de logement par un prestataire afin de bénéficier de propositions de logements adaptés à la situation de handicap
- favoriser le télétravail des personnes en situation de handicap et rechercher des tiers lieux accessibles

### ***Poursuite des actions engagées***

- poursuivre la politique d'action sociale renforcée auprès des agents en situation de handicap : CESU et chèques vacances handicap, don de jours pour des enfants ou un proche en situation de handicap, ...
- mettre en place le télétravail
- identifier et mettre en œuvre des mesures de compensation

## 5 Partie 5 : Poursuivre l'engagement dans la recherche

« Identifier, effectuer ou faire effectuer, seul ou avec ses partenaires, toutes les recherches présentant un intérêt pour la science ainsi que pour le progrès technologique, social et culturel du pays » telle est la mission confiée par l'État au CNRS par décret du 24 novembre 1982.

Acteur investi auprès de ses agents par une politique handicap volontariste et dynamique, le CNRS est également engagé par les multiples recherches qu'il effectue depuis de nombreuses années sur cette thématique.

En 2015, l'établissement a engagé, à travers la mission pour l'interdisciplinarité, une réflexion transversale autour des enjeux liés à l'autonomie et au maintien de l'inclusion sociale des personnes en perte d'autonomie et visant à faire émerger de nouveaux projets marqués par le sceau de l'interdisciplinaire. Intitulé AUTON, l'objectif de ce défi est de développer des approches intégrées sur la question de l'inclusion sociale des personnes en perte d'autonomie. Les analyses et les solutions ont été envisagées dans l'environnement ordinaire des personnes et leur contexte de vie (espace privé, réseau culturel et social, y compris leurs proches, leurs « aidants » et leurs réseaux de sociabilité).

En 2016, le défi AUTON a structuré et soutenu cinq consortia interdisciplinaires réunissant trente et une unités de recherche relevant de sept des dix instituts du CNRS. En 2017, l'établissement a maintenu son soutien aux consortia 2016 et a également souhaité faire émerger de nouveaux projets de recherche, en s'intéressant particulièrement aux initiatives venant des laboratoires de l'INSHS. En 2018, les projets de recherche se sont poursuivis et l'année 2019 a été marquée par la journée de restitution du défi AUTON qui s'est tenue le 28 juin 2019 au siège du CNRS.

D'autres recherches vont se poursuivre sur la thématique du handicap. A l'approche des Jeux Olympiques et Paralympiques d'été, qui se dérouleront en France en 2024, le CNRS a décidé de s'engager, avec onze établissements d'enseignement supérieur et l'Ecole polytechnique, aux côtés de sportifs français pour accompagner leur quête de titres, dans le cadre du programme *Sciences 2024* qui vise à optimiser matériels et stratégies pour la performance.

Pour aller encore plus loin, le CNRS lance un appel à participation et sollicite ses unités de recherche pour présenter les solutions innovantes développées pour le sport performance, le sport santé et le sport loisirs.

Après examen, les propositions reçues permettront d'identifier un panel des recherches du CNRS autour des sciences et du sport qui pourront incarner l'engagement des scientifiques et ce jusqu'aux Jeux Olympiques de Paris en 2024. Il s'agira de faire le point sur les innovations du moment mais aussi de se projeter dans un futur où le sport et plus largement l'activité physique seront au cœur des préoccupations sociales du XXI<sup>ème</sup> siècle : mobilité piétonne et cycliste comme alternatives à la voiture (dans le contexte de la transition écologique), santé, qualité de vie et bien être (le mieux vieillir), éducation (lutte contre la violence), ...

### ***Poursuite des actions engagées***

- financer des projets de thèses dont le sujet porte sur le handicap

Le présent plan porte sur la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2023. Il sera complété début 2020 par un protocole d'accord ouvert à la signature des organisations syndicales représentatives au comité technique du CNRS et par une nouvelle convention avec le FIPHFP.



Puffin cendré atlantique, « *Calonectris borealis* », en vol près des côtes de son île de reproduction.  
© Francesco BONADONNA/CNRS Photothèque