



Paris, le 30 juin 2010

*Validé en séance de la CNSPH du 05/07/10*

**COMPTE-RENDU DE LA COMMISSION NATIONALE DE SUIVI  
DES TRAVAUX DU PLAN TRIENNAL DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES  
Réunion du 3 mars 2010**

**Étaient présents :**

- Emmanuel RIDENT, adjoint de la directrice des ressources humaines,
- Ingrid BONET, adjointe au responsable ressources humaines de la délégation Midi-Pyrénées,
- Isabelle de LAMBERTERIE, directrice de recherche au centre d'études sur la coopération juridique internationale,
- Alain LE GENDRE, responsable du bureau du patrimoine immobilier à la direction des finances,
- Marie-Anne RANVAL-ZIZINE, responsable du service Editions de la Maison René-Ginouvens.

SGEN-CFDT : Annick CHOISIER

SNCS-FSU : Albin VOLTE

SNIRS-CGC : Chantal MENIER  
François-Xavier SAUVAGE

SNPREES-FO : Liliane BADUEL

SNPTES-UNSA : Michel CONIN

SNTRS-CGT : Gérard EUZENOT  
Carmen SANCHEZ

SUD RECHERCHE EPST : Antonio SERPA  
Jean PENNORS

**Était excusé :** Guy LEVAVASSEUR (SNCS-FSU)

### **Experts invités :**

- Ghislaine BEC, responsable de mission insertion handicap,
- Simone MUNCH, médecin de prévention de la délégation Alsace

Didier TERRAL, responsable bâtiment et logistique et chargé de mission en matière de sécurité et mise en conformité des bâtiments auprès de la CNPS et de la DFI.

**Secrétaire adjoint de séance :** Michel CONIN (SNPTES-UNSA)

### **Ordre du jour :**

1. Validation du compte rendu de la CNSPH du 23 novembre 2009,
2. Bilan de recrutement des personnels IT 2009,
3. Eléments de cadrage des campagnes de recrutement 2010 : personnels IT, chercheurs et doctorants,
4. Bilan des formations 2009 et présentation des actions 2010,
5. Bilan de gestion des actions inscrites dans la convention FIPHFP/CNRS 2007-2009,
6. Avancement des travaux d'élaboration du second plan triennal,
7. Questions diverses.

*La séance est ouverte à 14h00.*

**M. Rident** procède à l'appel et à la collecte des questions diverses.

### **1. Validation du compte rendu de la CNSPH du 23 novembre 2009**

La validation du compte rendu est reportée à la séance suivante.

### **2. Bilan de recrutement des personnels IT 2009**

Mme Bec présente les résultats de la campagne handicap IT 2009 qui comptabilise un total de :

- 56 fonctions dont 43 pourvues, 13 non pourvus ;
- 292 candidatures enregistrées ;
- 151 auditions organisées ;
- 6,9 % de taux de pression global (nombre de candidatures par poste en moyenne).

3 fonctionnaires en situation de handicap ont en outre été accueillis en détachement.

7 parmi les 13 postes infructueux concernent les métiers de l'informatique (BAP E).

Les délégations organisatrices des commissions de recrutement notent :

- une pauvreté des viviers de candidatures y compris des partenaires de terrain, tels que "pôle emploi", "cap emploi" et le réseau associatif ;
- une surestimation des profils de postes par rapport au niveau moyen des candidatures ;

- des actions de communication trop limitées ;
- une période d'inscription trop courte ;
- une certaine réticence des directeurs de structure à recruter des personnes en situation de handicap "lourd" ou qualifié d'"invisible".

**Mme Ranval-Zizine** témoigne pour le compte d'un membre de commission de sélection qui a observé des difficultés à apprécier le degré d'adéquation entre la candidature et le profil de poste lorsque la nature du handicap n'est pas révélée et qu'il n'est pas visible.

**Mme Bonet** attire l'attention de la commission sur le fait que les membres de jury n'ont pas à évaluer la nature du handicap et qu'ils doivent en rester uniquement aux compétences professionnelles. C'est pour le rappeler que des actions de formation seront mises en place à l'attention des membres des commissions de sélection en 2010 par la Mission Insertion Handicap.

**Mme Bec** confirme le lancement de cette formation en 2010, dont un chapitre sera consacré à la conduite de l'entretien, aux critères d'appréciation ainsi qu'à la notion de contraintes professionnelles.

**M. Euzenot** est opposé à l'idée d'occulter le handicap d'un candidat. Comme le prouvent les jeux paralympiques, la personne handicapée s'adapte à son handicap et personne ne peut être en mesure de connaître ses ressources et ses compétences mieux qu'elle.

**Mme Bec** indique que les membres du comité n'ont pas à demander ouvertement la nature du handicap à un candidat, mais qu'ils peuvent parvenir à l'identifier en exposant clairement les contraintes professionnelles liées à l'environnement de travail du poste.

**Mme Munch** témoigne de son étonnement devant les efforts d'adaptation déployés par certaines personnes handicapées, en terme de déplacement par exemple.

**M. Rident** est d'accord. Ce sujet de la capacité de projection du candidat sur un poste est abordé aussi lors de la formation des membres des jurys des concours externes classiques.

**Mme de Lamberterie** évoque les difficultés de personnes qui ne peuvent pas travailler à temps plein et qui nécessitent un aménagement personnalisé. Il lui semble qu'il faudrait lancer un chantier autour de la possibilité de « réserver » des postes à temps partiel pour répondre au besoin d'aménagement spécifique.

Durant l'année de stage, **Mme Bonet** précise que le médecin de prévention assure le suivi de l'accueil du stagiaire et préconise si besoin un aménagement du temps de travail.

**M. Rident** convient que l'arbitrage de postes à temps partiel est une piste à envisager.

**Mme Munch** indique que le télétravail peut parfois être une solution permettant de répondre à la question de la fatigabilité et de l'aménagement de l'organisation du travail.

**Mme Bec** le confirme. Le CTP du CNRS a validé en 2002 la procédure de télétravail qui reste un mode d'organisation interne à la structure, applicable toutefois de façon réfléchie.

**Mme Munch** signale que la réglementation prévoit une visite médicale par un médecin agréé ayant une compétence handicap au début de la période de stage pour l'aptitude à l'emploi. C'est ce médecin statutaire qui peut notifier les restrictions éventuelles, par exemple en cas de port de charges lourdes.

**M. Le Gendre** observe qu'il faut être vigilant à ne pas mettre un candidat en situation d'échec simplement parce qu'on n'aurait pas vu quelque chose. L'adéquation doit être constatée car certains postes nécessitent des contraintes spécifiques en termes de déplacement par exemple.

**Mme Bonet** recommande que les contraintes professionnelles soient clairement indiquées dans la fiche de poste et décrites objectivement pour répondre à ce risque là mais aussi dans un but d'aménagement ultérieur.

**M. Serpa** pense important de bien clarifier les attributions de chacun. La commission de sélection statue sur les compétences professionnelles du candidat alors que le médecin de prévention statue sur les compétences physiques du candidat et les contraintes liés à l'état de santé. La commission n'est en aucun cas compétente pour évaluer l'inaptitude de la personne. Il est important de rappeler que la commission peut parfaitement parler du handicap mais sans jamais aborder la pathologie de la personne.

**Mme de Lamberterie** remarque que la problématique soulevée aborde deux objectifs qui sont de sélectionner la bonne personne pour le poste et de concilier les aptitudes médicales de la personne aux contraintes de l'environnement. La description des contraintes dans le profil du poste permet à la fois de renseigner la commission de sélection sur l'environnement de travail et permettre aux personnes de ne pas présenter leurs candidatures s'il s'avère que leur handicap n'est pas compatible aux contraintes de cet environnement de travail.

**Mme Bec** le confirme. D'ailleurs, les fiches de postes détaillent déjà les environnements de travail, qui complètent les caractéristiques du poste. Le fait de dissocier et d'identifier les contraintes permet d'objectiver les choses et d'échanger sur tout ce qui pourrait poser problème.

**M. Euzenot** considère que le cadrage ne doit pas être trop rigide et qu'il ne faut pas prendre trop de précautions vis-à-vis des descriptions de postes.

Suite à une question de Mme Choisier, **Mme Bec** présente les chiffres de la campagne des concours externes 2009 où 81 personnes déclarées handicapées se sont présentées sur un nombre global de 12754 candidats. Sur les 81 candidatures, 17 ont été admissibles et 3 admis en liste complémentaire.

### **3. Eléments de cadrage des campagnes de recrutement 2010 : personnels IT, chercheurs et doctorants**

#### **► Personnels IT**

**Mme Bec** fait un point d'avancement de la campagne de recrutement pour 2010. Le comité de direction a autorisé une identification de fonctions d'accueil en nombre supérieur à celui des contrats, ce qui permettra de disposer de listes complémentaires pour chaque institut et d'y recourir au fur et à mesure des besoins.

Au niveau du calendrier, les profils de postes seront affichés sur le web vers la mi-mai, les candidats sélectionnés en octobre/novembre pour une prise de fonction au 1<sup>er</sup> décembre 2010.

#### **► Personnels chercheurs**

30 candidatures ont été déposées parmi lesquelles trois personnes avaient déjà postulé en 2009. La présélection des dossiers va être effectuée par les sections concernées du Comité national pour des auditions à organiser de fin avril jusqu'à mi juin pour une prise de fonction au 1<sup>er</sup> octobre 2010.

#### ► Personnels étudiants

6 bourses doctorales dédiées aux étudiants en situation de handicap ont été financées en 2009 sur une enveloppe globale de 10 bourses. Pour la campagne 2010, la procédure a été encore assouplie et laisse une large autonomie aux directeurs d'unité pour décider de l'attribution des bourses. Un contingent de 10 bourses a été réservé cette année.

**Mme de Lamberterie** propose d'informer plus largement les écoles doctorales sur le dispositif du CNRS et le contingent de bourses disponibles.

#### ► Actions de sensibilisation

**Mme Bec** annonce que des insertions sur le thème du handicap sont parues dans les revues des grandes écoles et dans l'annuaire de la diversité. C'est le meilleur moyen pour communiquer sur les actions du CNRS et être sollicité par la suite pour participer à des forums sur l'emploi.

### **4. Bilan des formations 2009 et présentation des actions 2010**

#### ► le bilan des formations 2009

**Mme Bec** rappelle que les actions de sensibilisation au handicap s'adressaient en priorité aux personnels encadrants qui étaient concernés par le domaine du handicap ou bien ayant un projet d'intégration d'un personnel handicapé.

L'évaluation des formations a permis de dégager les préconisations suivantes :

→ de la part de la délégation :

- inviter d'autres publics (universités, autres délégations...),
- revenir à 1 seul jour de formation.

→ de la part du prestataire :

- proposer des moyens d'actions concrets et uniformiser les outils de gestion en termes d'accompagnement,
- aborder la question du handicap psychique,
- communiquer sur le handicap (via la fiche de salaire par exemple),
- approfondir la connaissance des dispositifs financiers du FIPHFP.

**Mme Choisier** témoigne qu'elle a participé à la session organisée à Gif sur Yvette. Elle a constaté des interrogations de la part des laboratoires sur les dispositifs d'accompagnement proposés par les délégations.

#### ► les actions 2010

**Mme Bec** annonce que les priorités concerneront les 3 populations suivantes :

- le personnel d'encadrement
- les membres des commissions de recrutement
- la filière RH,

A l'initiative de **Mme Ranval-Zizine**, membre de cette commission et en lien avec le MIH, il est aussi prévu 2 journées de formation du collectif de travail de la Maison René Ginouvès (1<sup>er</sup> et 8 juin 2010).

## **5. Présentation des orientations futures et bilan de gestion des actions inscrites dans la convention FIPHFP/CNRS 2007-2009**

### ▮ le diagnostic social :

L'appel d'offres doit être lancé le 8 mars prochain pour un démarrage de la prestation vers la mi mai, le but final étant une restitution des résultats finaux en septembre. Cela va se traduire par l'envoi direct aux agents d'un formulaire de questionnaire, doublé d'une série d'entretiens des acteurs clés. Le but est de nourrir le futur plan triennal et d'extraire une série de préconisations de l'analyse des résultats du questionnement.

### ▮ le dossier accessibilité aux bâtiments :

**Mme Bec** rappelle que le CNRS peut bénéficier d'un financement de 1 M€ pour des travaux d'accessibilité dans le cadre de l'enveloppe de 50 M€ réservée par le FIPHFP pour cette opération exceptionnelle décidée fin 2009.

En ce qui concerne la réglementation en matière d'accessibilité handicap, **M. Terral** explique que la mise en conformité des bâtiments s'inscrit dans le cadre de la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances.

Au niveau du CNRS, 4 situations sont possibles :

#### 1) Pour les bâtiments existants soumis au code du travail :

Il existe 2 jalons :

- ✓ au 24 octobre 2009 : mise en conformité de toutes les installations sanitaires à tous les types de handicaps ;
- ✓ au 24 avril 2010, si l'effectif dépasse 50 personnes : adaptation du système d'alarme sonore obligatoire en regard du handicap des personnes employées.

Il n'y a pas de diagnostic à réaliser pour ce type de bâtiment.

#### 2) Pour les bâtiments existant classés établissement recevant du public (ERP) :

- ✓ pas de diagnostic obligatoire si le bâtiment est classé en 5<sup>ème</sup> catégorie ;
- ✓ diagnostic obligatoire au 1<sup>er</sup> janvier 2010 pour les bâtiments appartenant aux 4 premières catégories et appartenant à l'Etat.

#### 3) Pour les bâtiments neufs :

Deux réglementations cohabitent en 2010, puisque la modification de la réglementation est intervenue au 23 avril 2010. L'ancienne réglementation avait fixé un seuil de 200 personnes au dessous duquel seul un niveau du bâtiment devait être aménagé. Au-delà de 200 personnes, l'ensemble des locaux d'usage général devait être aménagé. Cette réglementation s'applique à tout nouveau bâtiment dont le permis de construire a été déposé avant le 24 avril 2010. Les nouveaux articles du Code du travail prévoient en effet que tous les locaux de travail, y compris les locaux annexes, soient aménagés à tous les handicaps.

4) Pour les bâtiments neufs de type ERP de 5<sup>ème</sup> catégorie :

La réglementation a également évolué. Un dossier d'accessibilité doit toujours être réalisé. Une attestation doit désormais être établie par un contrôleur technique en fin de chantier. Ces règles s'appliquent aux autres ERP, auxquelles s'ajoute une visite des lieux par la commission d'accessibilité.

**M. Conin** demande si c'est au propriétaire de se charger de la mise en conformité.

**M. Sauvage** se demande si ces règles vont être appliquées aux universités.

**M. Terral** acquiesce dans les deux cas.

**Mme Bec** convient que le délai de traitement est très court. La demande de financement doit être adressé au FIPHFP pour le 30 juin au plus tard.

**M. Le Gendre** indique que les services techniques et logistiques et les ingénieurs régionaux de prévention et de sécurité se sont mobilisés pour récupérer les dossiers techniques, prioriser et étayer les demandes.

Les demandes se sont concentrées autour de 4 types d'opérations :

- l'automatisation des portes automatiques ;
- la signalétique ;
- les rampes d'accès ;
- la modification des centrales d'incendie (alarmes visuelles pour les personnes sourdes).

**M. Terral** ajoute que la prise en compte des coûts des diagnostics dans un délai aussi court est relativement simple pour les aménagements de postes ou de rampes, mais elle est plus contraignante pour les travaux de grande ampleur.

**Mme Bec** indique qu'elle prendra contact très rapidement avec les responsables du FIPHFP pour pouvoir bénéficier d'informations sur les modalités pratiques.

► la gestion RH du handicap :

Un besoin de formalisation des procédures et d'harmonisation des pratiques a été signalé par les acteurs de la filière RH. Ainsi, une procédure de demande d'aide technique est en cours de rédaction à l'usage des assistantes de service social. Une procédure de fin de stage/titularisation pour les chercheurs et une autre pour les IT sont également à l'étude. Une fiche sur l'apprentissage est aussi prévue.

► le rôle de la médecine de prévention :

Il s'agit de poursuivre la réflexion initiée par les médecins de prévention sur le recrutement de personnels handicapés, le repérage des inaptitudes, le suivi de l'insertion et dans l'identification des personnes handicapées, l'encouragement à la reconnaissance administrative.

**Mme Bec** aborde ensuite la question de la fin de gestion de la convention entre le CNRS et le FIPHFP. Un bilan des actions 2007-2008-2009 muni des pièces justificatives en vigueur est demandé par le fonds pour pouvoir récupérer les 1,2 M€ constitué par le solde.

Le glissement de la convention 2009 est accepté sur le principe par la direction du FIPHFP jusqu'en septembre 2010.

En ce qui concerne la contribution financière au FIPHFP, **Mme Bec** indique que 930 personnes étaient déclarées travailleurs handicapés au CNRS en 2009. Elle signale aussi que le CNRS a fait l'objet d'un contrôle de la commission de contrôle du fonds sur les chiffres concernant les catégories des agents « reclassés ou assimilés » et « inaptes ». Lors de la déclaration par le CNRS, une confusion produite au niveau des terminologies a généré des erreurs involontaires. Pour répondre à ce contrôle, la DRH a lancé un appel aux délégations qui doivent adresser la liste nominative des bénéficiaires d'emploi identifiés dans les catégories des agents « reclassés ou assimilés ».

Pour 2010, le recueil des éléments statistiques est en cours. Il tient compte des conclusions du contrôle, ce qui devrait permettre une remontée d'informations plus justes. La déclaration s'effectuera en ligne sur le site du FIPHFP jusqu'au 31 mai 2010.

**Mme Munch** rappelle que la responsabilité du médecin de prévention est d'adapter le travail en fonction du handicap de l'agent. Le médecin de prévention ne se prononce pas sur l'aptitude au fonctionnariat, à l'occasion du recrutement d'une personne handicapée qui relève d'un médecin agréé ayant une compétence en matière de reconnaissance handicap.

**Mme Bec** rappelle que, actuellement, un agent du CNRS peut bénéficier d'une adaptation de poste sur simple préconisation du médecin de prévention, donc sans être obligé de procéder à une reconnaissance de travailleur handicapé. C'est une tolérance du FIPHFP qui respecte les usages antérieurs à la loi de 2005 qui conduit à une certaine confusion par rapport au terme « assimilé ». L'effort de compréhension effectué depuis devrait éviter de répéter en 2010 les anomalies constatées dans la déclaration 2009.

**Mme Munch** attire également l'attention de la CNSPH sur la fréquence des consultations d'agents recrutés hors des campagnes handicap qui sont en situation de handicap mais qui ne souhaitent ni se déclarer ni se faire connaître de l'administration. Bien entendu, le secret médical empêche le signalement de ces personnes.

Par ailleurs, elle note que 40 % des arrêts maladie concernent des affections d'ordre psychiatrique et qu'il est très difficile d'encourager les agents à se déclarer dans ce cas. Le groupe de travail handicap initié par les médecins de prévention a demandé l'intervention d'un psychiatre expert pour aborder cette spécificité.

**Mme Bec** précise que les personnes n'associent pas forcément leur état de santé à la problématique du handicap. Beaucoup ignorent qu'une maladie invalidante (cancer, diabète, cardio-vasculaire) peut s'apparenter à une situation de handicap. La campagne de communication initiée au moment du lancement du diagnostic social et de la restitution des résultats devrait faciliter la transmission des messages de ce point de vue.

*La séance s'est terminée à 17h15.*