

Solidaires



Branche INRA

Expression SUD – conventionnement FIPHFP

(Fonds Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique)

Comité Technique INRA 29/09/2016

L'INRA présente sa troisième convention avec le FIPHFP, ceci pour la période 2017-19, dans un contexte en évolution, tant pour l'employeur que pour le fonds. Nous souhaitons en introduction rappeler les difficultés actuelles de gestion du fonds, occasionné en partie par la diminution de ses ressources provenant essentiellement de la contribution versée par les employeurs publics ne remplissant pas l'obligation d'emploi handicap à hauteur de 6 %... Ce taux d'emploi augmentant, en partie grâce aux efforts entrepris en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi, on ne peut que s'en réjouir, mais - nous ne sommes pas naïfs - en partie également suite à des campagnes d'incitation à se déclarer menées auprès des agents par certains employeurs...

Progressivement les moyens financiers du fonds diminuent, la situation devient même critique avec les décisions prises par le gouvernement ces dernières années :

- ponction de 30 millions d'euros durant 3 années, censément pour financer le dispositif emplois d'avenir visant les demandeurs d'emploi handicapés... comme s'ils ne pouvaient bénéficier du droit commun.
- Cette rentrée 2016, annonce par le ministère de l'éducation nationale de [l'exonération à hauteur de 30 millions d'euros de la contribution attendue des employeurs universitaires](#), afin de les aider à financer leurs équipements collectifs dégradés... ce qui n'a aucun lien direct avec le handicap !

On est donc loin d'un fiph bénéficiant d'une réserve financière inépuisable... ce qui s'entend pourtant toujours à certains échelons, y compris à l'INRA. Du coup, le passage des conventionnements devant le comité national du fiph ne sera plus une simple formalité, certains engagements en matière de campagne de sensibilisation (comme celles réalisées sur papier glacé) risquent de se voir recaler...

Il y a aussi consensus au FIPH pour dépasser les seuls critères quantitatifs d'emploi, notamment ceux générés par le quota réglementaire, les 6 %, pour prendre en compte ceux plus qualitatifs permettant **de garantir de bonnes conditions de travail tout au long de la carrière**. Parmi les critères d'évaluation : l'accès à la mobilité, à la formation, aux promotions. Ce pourrait être des indicateurs pertinents pour une prochaine convention !

Un cofinancement employeur/FIPH devient l'objectif visé pour les actions proposées. Ce qui rejoint une demande permanente de notre union syndicale Solidaires, qui n'avait pas validée la campagne exceptionnelle d'accessibilité du bâti financée à 100 %, menée ces dernières années, avec un droit de tirage plafonné suivant le nombre d'agents. L'INRA a ainsi été le premier employeur à utiliser totalement les 750 000 EUROS dont nous disposions, ce qui est positif... la direction espérant maintenant une nouvelle rallonge... qui ne viendra pas.

La fiche action no 7 concernant le financement de l'accessibilité n'est dans ce contexte pas probante, on y évoque un appui aux centres dans leur co-financement, sans aucun chiffrage.

Une actualisation du diagnostic, OK, mais sans moyens d'amélioration... la démarche n'est pas dynamique !

Plus globalement, dans la présentation actuelle de la convention présentée en document préparatoire, il est demandé 2,5 millions d'euros au fiph, sans indication sur la somme globale engagée en parallèle par l'employeur.

Autre évolution, dans le contexte actuel d'austérité aggravée, les collègues en situation de handicap ont la particularité d'être en première ligne, de focaliser par un effet loupe, les difficultés que rencontrent les collectifs de travail. **La capacité d'accueil des équipes de recherche, déjà sous pression, se pose** : elles manquent de temps pour les actions transversales et d'accompagnement des nouveaux arrivants.... Certaines situations difficiles génèrent de la souffrance pour la personne mise en échec et aussi souvent pour l'entourage professionnel.

Parmi les autres sujets de préoccupation nous rappelons **les difficultés d'exercice de la médecine de prévention**, ceci notamment pour une détection précoce du handicap, et y apporter une solution. Sur cet axe, nous n'avons aucune explication à l'absence de mise en place **d'un comité médical national**, action qui était pourtant présentée dans la convention précédente et dispositif qui existe au CNRS depuis longtemps. Un tel dispositif permettrait une veille nationale des maladies professionnelles, souvent handicapantes et une étude plus approfondie des dossiers parfois complexes d'accidents du travail.

Un autre souci que nous avons déjà soulevé : **la réticence à solliciter un accompagnement extérieur lorsque la situation le nécessiterait**, pensant sans doute que l'INRA possède en interne toutes les compétences nécessaires... Au final, cet appui bénéfique arrive si tardivement qu'il est ressenti négativement par l'agent concerné, le considérant comme des soins palliatifs préparatoires à une fin de contrat !

Nous avons noté une amorce d'engagement chiffré en terme de formation doctorale et de contrats d'apprentissage. Pourquoi ne pas viser une montée en puissance plus rapide, vers l'objectif de 6 % appliqué pour les recrutements ? Un court commentaire sur la prise en charge des stages étudiants : nous avons en tant que Solidaires dénoncé le financement par le fiph des gratifications liées aux stages inclus dans les cursus obligatoires, mesure qui ne compense pas le handicap, mais qui au contraire stigmatise l'étudiant par rapport au droit commun. Nous avons depuis obtenu que cette mesure soit élargie aux stages qui ne sont compris dans les cursus.

Dans les années à venir d'autres préoccupations vont s'amplifier :

- **Le sort réservé aux agents en situation de Handicap lors des restructurations.**
- **La fin de carrière des TH**, peu de collègues ont accès au dispositif de retraite anticipé tant les critères sont d'un niveau élevé. La solution du temps partiel compensé (possible dans le secteur privé) butte dans le public sur le coût d'une telle mesure, même si une étude avait été promise dans le protocole dit SAPIN qui date de... 2001 !
- **Une application intelligente du « télétravail »** qui peut être la meilleure comme la pire des solutions à des situations de handicap.

Plus que de fiches d'actions spécifiques Handicap, nous pensons que ces aspects sont à prendre en compte dans les notes de services génériques s'adressant à l'ensemble du personnel, sur la mobilité, les CAP etc ...

C'est d'ailleurs une constante de notre approche, traiter autant que possible la question du handicap dans le cadre commun...

Et, à ce titre, au-delà de la convention de financement dont il est question aujourd'hui, nous continuons de penser que les procédures mises en place à l'INRA en matière de recrutement sont encore à améliorer :

- Le recrutement sur dossier/projet a permis une amélioration des titularisations en ingénieur de recherche et chercheur, la question est posée en ingénieur d'étude... mais pourquoi ne pas envisager également une approche plus ouverte dans les autres corps.

- Pour éviter les demandes « opportunistes » le meilleur moyen ne serait-il pas de mener simultanément les arbitrages d'ouvertures de tous les postes de titulaires, voie contractuelle et concours externe... ?

Lors de la précédente convention notre syndicat s'était abstenu au Comité Technique sur l'avis émis sur la seconde convention FIPH afin de marquer une alerte face au nombre élevé de CAP individuelles convoquées concernant des recrutements par la voie contractuelle. Nous avons été particulièrement heurtés par le contenu de dossiers rédigés pour argumenter une non-titularisation. Nous avons ainsi vu un jury conclure en l'absence de capacité d'un agent à tenir tout poste de son niveau... collègue pourtant titularisée l'année suivante suite à la tenue d'une CAP qui avait réussi à lui permettre d'obtenir une prolongation de contrat... elle a été ensuite présentée ensuite comme modèle de réussite d'insertion. Ne manque-t-il pas une fiche de sensibilisation en direction des jurys ? Et face à cet exemple doublement douloureux puisque cet agent est depuis décédé, **c'est un appel à la modestie de chacun/e face aux situations de handicap.**

C'est aussi l'occasion de rappeler qu'il convient de veiller à l'implication d'agents directement concernés par le handicap dans la gestion de ce dossier, une bonne pratique initiée un temps à l'INRA dans le groupe de travail accessibilité...

En conclusion, si cette année nous constatons que la question de l'opportunisme de certaines propositions de profils n'est plus évacuée par la direction, suite à l'audit mené l'an dernier nous attendons des réponses adaptées, au-delà de la seule sensibilisation évoquée dans la fiche 8. Il ne faudra pas attendre le calendrier de la convention suivante, en 2020 pour s'y atteler. La mise en place d'un conventionnement avec le FIPH a permis une avancée importante, il serait sans doute opportun de viser une réflexion plus globale de ce dossier, en terme de plan pluriannuel par exemple qui serait ensuite décliné en partie dans un conventionnement avec le FIPH. Il s'agit d'une pratique usitée dans d'autres EPST et qui permettrait de ne pas se caler uniquement sur le devenir un peu incertain dudit FIPH, comme je l'ai précisé au début de l'intervention.

Enfin, à titre personnel, pour élargir la réflexion sur ce que représente le handicap dans la vie au quotidien, je vous invite à lire le récent livre témoignage de Jacques Sémelin, chercheur au CNRS, qui rend compte d'une mission professionnelle dans un contexte canadien, son titre : « je veux croire au soleil ». Il y évoque le rapport de notre société à la fragilité, l'importance de l'entraide, du souci de l'autre, de la solidarité...

Voir aussi notre précédente contribution sur le sujet, en 2014 :



[DOSSIER HANDICAP à l'INRA : du bilan d'une politique volontariste de 400 recrutements par la « voie contractuelle » ... au nouveau défi : garantir des carrières de qualité !](https://www.sud-recherche.org/SPIPprod/spip.php?article2014)

<https://www.sud-recherche.org/SPIPprod/spip.php?article2014>
Avec en logo de cet article, la signalétique de l'accueil des personnes en fauteuil à l'entrée du siège qui mériterait d'être revue !... Changement toujours attendu fin 2016 !

[Dossier Travail & Handicap dans la fonction publique en 2016 : un FIPHFP fragilisé, à la croisée des chemins](https://www.sud-recherche.org/)

texte Solidaires, printemps 2016