

Solidaires



Branche INRA

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 !

Contribution syndicale sous forme de lettre ouverte au PDG

Monsieur le Président,

Vous avez communiqué, ce début 2014, sur la politique de recrutement des agents en situation de handicap, en soulignant notamment le résultat exceptionnel de l'INRA (taux d'emploi direct à 6%) : « Nous avons une culture collective, concrète, cela prédispose à l'emploi de personnes en situation de handicap » disiez-vous¹. **Pourtant, des difficultés apparaissent dans la mise en œuvre de cette politique d'insertion.**

La politique volontariste de recrutement par la « voie contractuelle », initiée par vos prédécesseurs dès les années 1990, s'est concrétisée par 400 titularisations sur la période 1991-2013, avec cependant des écarts importants, entre corps, sites et au sein même de cette période :

- Globalement, à hauteur de 8 % des recrutements réalisés par concours externe dans les corps de Techniques et Ingénieurs (à l'exclusion des IR) ; mais avec de forts écarts suivant les niveaux d'emploi : 10 % en catégorie C, 5 % en Ingénieur d'Etude. Et autour de 1 % s'agissant du cumul des recrutements réalisés en Ingénieurs et Chargés de Recherche².
- La variabilité est également importante entre centres et départements de recherche.
- Une accélération de ces recrutements depuis 2005, année où la loi a institué une ponction financière pour les établissements ne remplissant pas l'obligation d'emploi, avec un pourcentage record correspondant à 20 % des concours externes en Adjoints Techniques sur les 8 dernières années !

Au vu de telles disparités, il y a encore de la marge avant d'atteindre un accueil déconnecté d'objectifs comptables vis-à-vis du FIPHFP³ ou de représentations négatives véhiculées sur le handicap. Il s'agit aussi de revisiter une politique de recrutements basée sur l'arbitrage d'un contingent réduit de postes ciblés, alors que la diversité (motrice, sensorielle...) des situations de handicap plaide - à l'opposé - pour l'ouverture à un large éventail de fonctions, sur chaque centre, à proximité immédiate de postulants en majorité peu mobiles⁴.

¹ Extrait de l'article d'AEF du 9 avril 2014

² Pour les recrutements en IR et CR, une nouvelle procédure spécifique, basée sur le dépôt de dossiers non fléchés, donne des résultats prometteurs qui, s'ils perdurent, montreront que le handicap physique ne constitue pas un obstacle quasi-insurmontable aux métiers intellectuels, contrairement à ce qui est suggéré par les résultats actuels de l'INRA !

³ La politique volontariste a permis de supprimer la contribution de l'INRA au FIPHFP (*fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique*) qui s'élevait à 600K Euros et même d'obtenir en 2013 un solde positif du même ordre en appui aux actions menées.

⁴ Autrement formulé, il serait plus facile d'obtenir l'adéquation entre un profil de poste et les compétences de postulants en situation de handicap en ouvrant le dispositif sur 200 fonctions vacantes que sur un contingent de 20 postes « réservés » ! C'est d'ailleurs ce qu'avait initié l'INRA dans les années 1990 et ce qui est toujours en pratique dans d'autres établissements. Ce dispositif a l'avantage de moins stigmatiser les postes concernés.

Une part croissante des nouvelles recrues rencontre des difficultés dans la période de l'année préalable à la titularisation, sujet sur lequel notre syndicat vous a déjà alerté. Ainsi, les cinq CAP (*commissions administratives paritaires*) de refus de titularisation convoquées depuis un an concernent uniquement des agents recrutés par ce dispositif. Si chaque situation individuelle a sa spécificité, leur étude révèle 2 difficultés nouvelles :

Des collectifs de travail, déjà sous pression, n'ont plus la capacité de dégager le temps nécessaire à l'accueil des travailleurs en situation de handicap, alors que parallèlement des candidats sont recrutés sur des profils parfois éloignés de leurs compétences (la hiérarchie espérant consolider ainsi un poste dans un contexte d'arbitrage très contraint). Il n'est pas acceptable que certains comités de suivi, mis en place tardivement, apparaissent comme des « soins palliatifs » vers le licenciement, au lieu de faciliter l'insertion. **Et, au final, l'agent concerné et souvent l'entourage professionnel se trouvent en situation de souffrance.** Cette période contractuelle est trop souvent confondue avec l'année de stage du concours externe, alors qu'elle doit favoriser l'adéquation entre la fonction et les capacités de l'agent, en faisant - si besoin - évoluer la fonction initialement proposée.

La mise en accessibilité des locaux, préalable à toute politique d'accueil, s'est traduite par une approche exemplaire de l'INRA durant les années 2000, qui a su utiliser, avec l'appui d'un groupe de travail *ad-hoc*, le dispositif de co-financement ministériel, dans une approche globale visant l'autonomie, de l'entrée dans le site aux séjours dans les locaux collectifs, tout en prêtant attention à la diversité des handicaps. **Malheureusement, ce n'est plus le cas** : le nouveau mode de financement introduit par le FIPHFP ces dernières années⁵, sur la base d'un droit de tirage à un financement à 100% mais plafonné, a tari cette politique pluri-annuelle ; l'INRA attendant sans doute un relèvement de ce plafond⁶.

En dépit du contexte budgétaire difficile, il est impératif que l'employeur INRA poursuive des opérations de mise en accessibilité du bâti ancien, tout en étant vigilant sur la qualité des nouvelles installations.

Après ces 400 recrutements, l'enjeu est aussi aujourd'hui de garantir une carrière accessible à chacun/e en matière de formation, de mobilité, d'activité sociale, de promotion.... Toutes ces dimensions de la vie au travail peuvent être l'occasion de difficultés qu'il s'agit d'anticiper et de compenser. Nous vous avons déjà alerté sur le caractère discriminatoire de la note de service « mobilité 2015 », qui omet de citer ces personnels parmi les agents prioritaires. Au même titre que la voie contractuelle, il ne s'agit pas d'un avantage, mais d'une compensation face aux difficultés rencontrées pour concrétiser une mobilité.

Nous espérons que l'audit programmé dans la nouvelle convention avec le FIPHFP prendra en compte ces dimensions, un audit que nous espérons voir se dérouler en concertation - comme promis en janvier 2013 - avec la représentation des personnels.

Nous n'oublions pas les collègues confrontés au handicap au cours de leur carrière, qu'il s'agisse d'un accident de santé ou de travail (accident ou maladie professionnelle). La mise en place d'un « comité médical » à l'échelon national permettrait de mieux appréhender la complexité des dossiers individuels. Certains agents sont aujourd'hui pénalisés par la lenteur et/ou des dysfonctionnements dans la gestion de leur situation. Plus largement, cette instance nationale permettrait une veille adaptée à la prévention des

⁵ Notre union SOLIDAIRES et l'APF (Association des Paralysés de France) n'avaient pas validé cette mesure au Comité National du FIPHFP.

⁶ L'engagement financier de l'INRA était équivalent à celui du fonds interministériel dans les années 2000 (soit un total de l'ordre de 500 KE), pour se limiter à 80 KE sur fonds propres depuis 2010, le droit de tirage de 750 KE du fonds exceptionnel du FIPH étant totalement utilisé.

risques encourus. Nous espérons, ici aussi, que l'engagement pris dans la convention avec le FIPHFP se concrétisera.

Parmi nos préoccupations, nous rappelons également celle visant à l'amélioration des conditions d'emploi des personnes accueillies en ESAT (*Etablissement et Service d'Aide par le Travail*). L'expérience positive du service de restauration « hors les murs », initiée au Rheu (centre de Rennes) n'a hélas pas été reprise, à ce jour, dans d'autres sites⁷.

En conclusion, nous mesurons les avancées obtenues, en soulignant celle également visible à la lecture du bilan social de l'INRA, l'accueil des « handicapés » répertorié jusqu'au début des années 2000 dans la rubrique action sociale, est enfin comptabilisé en recrutement de travailleurs handicapés dans le chapitre emploi ! : Un simple changement de présentation, une grande avancée dans la vision du handicap !

Nous nous inquiétons fortement de toutes les difficultés qui apparaissent. Il s'agit d'un sujet sensible où toute avancée peut être remise en cause, notamment dans un contexte économique contraint. Le handicap a ainsi la particularité de mettre en lumière des difficultés émergentes pour l'ensemble du collectif (par exemple en terme d'arbitrage des postes, de pression au travail, de budget « entretien lourd »...).

L'expérience de l'INRA souligne la nécessité d'une campagne d'arbitrage simultanée à celle des concours externes afin que la voie contractuelle ne soit pas considérée comme une seconde chance, voire la seule possibilité pour obtenir un poste ... en attendant que l'évolution des mentalités permette une égalité de recrutement par la procédure ordinaire.

Au-delà du recrutement, il s'agit d'intégrer totalement la problématique du handicap dans l'ensemble des dimensions de la vie au travail, sans en faire un sujet traité à part, afin d'éviter toute stigmatisation supplémentaire... Ce qui suppose de revisiter les modalités de sensibilisation de l'encadrement et de l'entourage.

Pour clore sur une note optimiste, la meilleure façon de lever les appréhensions réciproques est de multiplier les occasions de rencontre, celle de la personne handicapée vis à vis du monde du travail, et surtout celle du « valide » face au handicap. Les accueils déjà réalisés y participent⁸, l'apprentissage et les stages étudiants sont d'évidence à développer...

Nous espérons que cette contribution sera plus écoutée que celle que nous avons déjà formulée en Comité Technique fin 2012⁹, car il y a urgence. A défaut, nous devrions considérer que l'engagement « à faire progresser notre politique handicap, en matière d'intégration, d'accessibilité, d'accompagnement et de maintien dans l'emploi » que vous réaffirmez dans la plaquette « L'INRA accessible à toutes les ambitions »¹⁰ diffusée par la DRH ce mois d'août ne soit qu'un nouvel affichage de communication !

Veillez agréer, Monsieur le Président, nos salutations respectueuses.

Branche INRA de SUD-Recherche EPST, 27 août 2014

⁷ <http://www.fiphfp.fr/Newsletter/La-lettre-des-acteurs-de-l-emploi-Avril-2012/Un-ESAT-Hors-les-Murs-pour-assurer-le-service-de-restauration-d-un-employeur-public-Un-modele-gagnant-gagnant-a-l-INRA-de-Rennes>

⁸ Ce qui ressortait déjà d'une étude réalisée sur les 50 premiers recrutements réalisés en 1997 « *les handicaps de l'entreprise : représentations et solidarités en jeu à l'INRA* ». Résumé sur le site <http://www.ccb-formation.fr/memoires/4decouv/3rgeshan.htm> (avec une faute de retranscription – signifiante ! - dans l'intitulé)

⁹ Voir le PV du CT du 29 novembre 2012 (page 13 à 19, où nous avons déjà formulé l'essentiel de ces constats et propositions (<https://intranet6.inra.fr/rh/Instances/Informations-CT/Comptes-rendus/2012>))

¹⁰ <https://intranet6.inra.fr/rh/Actualites-RH/L-Inra-accessible-a-toutes-les-ambitions>