



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 23 novembre 2009**

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,
- Simone MUNCH, médecin de prévention de la délégation Alsace,
- Marie-Anne RANVAL-ZIZINE, responsable du service éditions de la maison René-Ginouvens.

SGEN-CFDT : Annick CHOISIER

SNCS-FSU : Albin VOLTE
Guy LEVAVASSEUR

SNIRS-CGC : Chantal MENIER
Guy GENIN

SNPREES-FO : Dominique BALLUTAUD
Liliane BADUEL

SNTRS-CGT : Gérard EUZENOT

SUD RECHERCHE EPST : Antonio SERPA

Experts invités :

- Ghislaine BEC, responsable de mission insertion handicap,
- Philippe CLERC, adjoint au responsable du bureau du patrimoine immobilier à la direction des finances,
- Nicole COLLAS, chargée de mission auprès de la mission insertion handicap.

Secrétaire adjointe de séance : Chantal MENIER (SNIRS-CGC).

Ordre du jour :

1. Validation du compte rendu de la CNSPH du 7 juillet 2009,
2. Information des formations sensibilisation des directeurs d'unités de l'année 2009,
3. Information sur le déroulement de la campagne handicap pour les personnels IT au titre de 2009,
4. Information sur le cadrage des actions 2010 et du deuxième plan triennal,
5. L'accessibilité des bâtiments de travail par la programmation de travaux de mise aux normes,
6. L'accessibilité numérique et l'accès aux nouvelles technologies.

La séance est ouverte à 14h00.

M. Rident procède à l'appel des participants et annonce que, du fait d'une contrainte d'emploi du temps, il devra quitter la réunion vers 16h30.

1. Validation du compte rendu de la CNSPH du 7 juillet 2009

Le compte rendu est approuvé à l'unanimité.

2. Information des formations sensibilisation des directeurs d'unités de l'année 2009

Mme Bec procède au rappel du contexte. Le plan pluriannuel de formation 2008-2010 a été initié au début de l'application du protocole d'accord par un groupe de travail composé d'acteurs de la filière RH et de la formation. Ce plan est intégré au conventionnement entre le CNRS et le FIPHFP.

Comme ce fut le cas en 2008, la priorité nationale concerne la sensibilisation du personnel d'encadrement, notamment des directeurs d'unité ou de leurs représentants. En 2009, l'ingénierie de la formation avait été confiée au service formation de la délégation d'Alsace. L'organisation pour 2009 a été confiée à la délégation régionale d'Alsace. Les délégations régionales concernées en priorité sont celles qui ne l'avaient pas été en 2008. En fin d'année, l'action a couvert tout le territoire national et près de 180 personnes ont été sensibilisées.

L'autre action nationale, destinée à la formation/sensibilisation de la filière RH sera déployée plutôt en 2010.

Les premiers éléments du bilan à mi parcours des formations opérées en 2009 montrent que :

- le coût moyen par session est de 3000 €;
- l'action est bien appréciée et répond aux attentes des stagiaires. Les qualités techniques et pédagogiques des intervenants, ainsi que les échanges relatifs aux expériences hétérogènes des participants se révèlent être des facteurs déterminants dans sa réussite. Comme en 2008, les stagiaires soulignent la bonne approche globale du sujet, enrichie de rappels et de mises en application par des cas pratiques et pertinents ;
- le terme "intégration" contenu dans le titre de la formation est incomplet par rapport au contenu général du programme dont une partie concerne le maintien dans l'emploi de

personnes devenant inaptées en cours de carrière. Ceci est probablement source de confusion et empêche la présence de représentants de laboratoire pourtant directement concernés.

Mme Bec confirme la possibilité d'organiser de nouvelles sessions dans les délégations où elles se sont déjà déroulées.

M. Euzenot assure de l'importance de ces sessions. Suite à la session de sensibilisation sur Nice, la déléguée régionale a décidé de remettre en activité la cellule de veille sociale active au 1^{er} décembre.

Mme Bec s'en félicite. Elle signale que la question de la prévention de l'inaptitude au travail s'est révélée être la question la plus fréquemment posée par les directions d'unité, dès que lors qu'on abordait le sujet de l'intégration et du maintien dans l'emploi, notamment sur son lien avec la prévention des risques professionnels. Au moment de la formation, on a pu observer un intérêt important des représentants des unités sur les éventuelles actions préventives à mettre en place pour éviter la survenance des inaptitudes ou des maladies susceptibles d'entraîner des situations de handicap permanent.

Mme de Lamberterie est d'accord. Souvent, une mise en situation suffit à faire prendre conscience des difficultés pratiques. L'expérience montre qu'une simple jambe cassée permet de mieux appréhender l'importance de l'accessibilité de son bureau et des locaux.

M. Genin fait remarquer qu'il s'agit là d'un sujet applicable à tous les personnels. La qualité de l'intégration dépend directement de la qualité de son intégration physique, que l'on soit handicapé ou non.

Mme Bec poursuit son énumération des principales observations des participants aux sessions :

- le positionnement du médecin de prévention et son rôle en matière d'aide à l'insertion;
- l'aide au reclassement professionnel des personnes en situation en handicap lourd (et notamment de mobilité géographique et inter instituts);
- la prise en compte des pathologies psychiques ;
- la communication institutionnelle ;
- l'intérêt de la reconnaissance administrative ;
- la connaissance des procédures et dispositifs existants ;
- le partenariat avec les universités, notamment sur les situations de maintien à l'emploi.

En 2009, cette formation a été ouverte aux agents concernés par l'accueil de travailleurs handicapés, en particulier les personnels des SRH. Ces agents se sont inscrits et ont largement profité de cette formation. Le groupe projet avait décidé en 2009 de réaliser cette formation sur 2 jours (et non sur 1 jour comme en 2008) afin de dépasser le niveau d'une simple sensibilisation. Malheureusement, cette durée plus longue semble être plutôt un frein à l'inscription des décideurs (directeurs d'unité, directeurs adjoints,...).

Pour 2010, il a d'ores et déjà été décidé de reconduire la sensibilisation sur 1 seul jour pour les recruteurs au sein des délégations n'en ayant pas encore bénéficié. Ces sessions devraient également être ouvertes aux agents des autres délégations. De plus, des formations ciblées sur des publics précis (comme par exemple « Comment favoriser le recrutement d'un agent handicapé, le rôle de conseil du SRH ») seront proposées dans l'année, en complément de cette action de base. Ces formations devraient dans ce cas être essentiellement pratiques.

Enfin et sur demande, la MIH pourra organiser, avec les délégations qui le jugeraient utiles, des journées de sensibilisation à l'attention de collectifs de travail.

M. Genin reconnaît la charge de travail et les obligations des directeurs d'unité, mais insiste sur l'intérêt qu'ils puissent tous assister à l'ensemble de la formation et ce, même si elle dure deux jours.

Il considère en effet que la 2^{ème} journée du programme est obligatoire dans la mesure où elle comporte plusieurs cas concrets de mise en situation qui permettent de bien appréhender les difficultés techniques auxquels ils peuvent être confrontés, lorsqu'il y a des personnes handicapés dans leurs laboratoires ou services.

Mme Bec assure que les mises en situation issues du CNRS sont conservées dans les deux formules (1 et 2 journées). Le prestataire les inclut systématiquement car elles permettent de témoigner d'erreurs parfois commises en termes d'accompagnement à l'emploi. Elle propose que les membres de la CNSPH participent, s'ils le souhaitent, à une des prochaines sessions.

Elle précise que d'autres publics devraient être sensibilisés : ACMOs, membres des jurys, ainsi que les membres des commissions de recrutement qui se posent de nombreuses questions autour de l'emploi du vocabulaire à utiliser, des critères, des mises en situation et des contraintes liées au handicap.

M. Levasseur pense important de se préoccuper aussi des collectifs de travail.

M. Serpa attire l'attention sur l'importance de ne pas appauvrir le contenu du programme de formation, par le seul souci d'adapter le format aux desideratas des participants. Dans la mesure où un directeur d'unité porte l'entière responsabilité de son collectif de travail, M. Serpa estime qu'il se doit de dégager le temps nécessaire pour appréhender le domaine du handicap.

Mme Bec assure que les deux formules sont très appréciées. Les apports théoriques et la qualité des présentations sont identiques. La formule de deux jours a juste le mérite de laisser plus de temps aux échanges et à l'étude des cas.

Mme de Lamberterie pense qu'il serait pertinent que la mission insertion handicap puisse intervenir aussi lors des réunions des nouveaux directeurs d'unités. C'est le lieu idéal pour les sensibiliser sur le domaine et les inciter à participer à la formation.

M. Euzenot propose aussi de communiquer directement aux personnels, via le bulletin de salaire et un article dans « le journal du CNRS ».

Selon **Mme Choisier**, les directeurs d'unités peuvent aussi déléguer une part de leur responsabilité aux administrateurs, aux gestionnaires et aux ACMOs, d'où l'importance qu'ils puissent aussi disposer d'un minimum d'informations et de connaissances.

M. Rident reconnaît le besoin d'améliorer la communication autour de ces actions de formation.

3. Information sur le déroulement de la campagne handicap pour les personnels IT en 2009

Mme Bec indique en préalable ne pas disposer à ce jour de toutes les remontées d'informations de la part des délégations et de n'être en mesure que de présenter un bilan partiel. Le bilan complet de la campagne sera donc présenté lors de la 1^{ère} séance de 2010.

Les principaux critères utilisés par les commissions de recrutement pour sélectionner les candidats sont les niveaux de qualification et de compétences - et leurs adéquations par rapport au niveau d'emploi et aux compétences attendues figurant dans le profil de poste. Un effort particulier a été porté sur les notions de contraintes professionnelles.

Il ressort des résultats intermédiaires que les postes n'ayant pas trouvé de candidat sont plus nombreux que les années passés. Les métiers les plus touchés semblent être ceux de l'informatique et de la logistique, ce qui semble démontrer une moins bonne attractivité du CNRS dans ce domaine particulier, du fait probablement de la concurrence importante avec le secteur privé.

Les principales difficultés relevées par les commissions de recrutement :

- un faible nombre de candidatures dans certaines régions : Lorraine et Paris ;
- le manque d'expériences et de formation des candidats ;
- le désistement des candidats auditionnés ;
- la durée trop courte de la campagne qui ne permet pas une diffusion assez large des postes proposés ;
- le manque de communication sur la campagne ;
- l'absence de possibilité de remplir le dossier d'inscription en ligne ;
- le manque de visibilité des postes proposés sur le site Internet du CNRS.

De l'avis de **M. Rident**, l'apparente désaffectation des candidats en 2009 pourrait provenir du temps trop long entre l'inscription et le recrutement. Les 8 mois qui s'écoulent entre les deux entraînent de facto une déperdition importante et compréhensible des candidatures.

M. Genin partage ce constat. Dans le secteur privé, les réponses sont traitées dans les 15 jours et l'embauche peut être quasiment immédiate.

M. Euzenot pense aussi que la rédaction des profils de poste peut y être pour quelque chose. Certains restent mal rédigés et induisent les candidats en erreur.

Mme Bec observe une meilleure qualité générale des profils de poste ces dernières années, du fait notamment de l'appui aux laboratoires par les équipes RH à la rédaction. En réalité, il y a un certain nombre de candidats qui postulent, simplement pour entrer au CNRS ou dans la fonction publique, mais qui ne disposent malheureusement pas des compétences requises. On constate également des candidatures multiples, ainsi que des cas de candidats qui trouvent un travail ailleurs après avoir déposé un dossier. En ce qui concerne le réseau des Cap emploi, les candidatures transmises sont de niveau assez faible, la plupart des candidats diplômés préférant se débrouiller autrement.

Propositions pour la campagne 2010 :

- élargir la période d'inscription ;
- améliorer la communication nationale et régionale sur la campagne.

M. Genin ne croit pas à un déficit de communication. Il rappelle que les associations handicap sont très bien informées des campagnes de recrutement du CNRS et qu'elles ont pour mission de communiquer à leurs adhérents et dans la communauté.

M. Serpa craint une concurrence plus dure avec le secteur privé au détriment d'un organisme comme le CNRS. Les grosses entreprises privées recrutent de plus en plus de personnels handicapés, notamment sur les métiers de l'informatique. La difficulté provient certainement

d'un manque de visibilité sur les carrières proposées par le CNRS et le panel des métiers existants.

Mme Lamberterie craint que cela ne provienne aussi d'un manque d'adéquation entre l'offre et la demande. D'un côté, les postes ne trouvent pas preneurs et de l'autre côté, les candidats qui ne trouvent pas de laboratoires d'accueil. Elle suggère une solution « cousu main » permettant un assouplissement du dispositif : faire des appels à candidature, trier les meilleurs candidats, trouver les bonnes affectations dans des laboratoires qui auraient signalés, lors de la demande de moyens, leur volonté à accueillir des personnes handicapées. Ce recrutement de qualité aurait certainement, selon elle, pour effet de convaincre plus facilement les directeurs d'unité à accueillir du personnel handicapé.

M. Euzenot souhaiterait savoir si les pratiques de recrutement sont les mêmes d'une délégation à l'autre, ou bien s'il existe des spécificités locales. Pour exemple, la Fédération Nationale des Accidentés du Travail et des Handicapés de Nice n'est jamais informée du déroulement des campagnes de recrutement du CNRS.

Mme Bec signale qu'il existe une procédure nationale qui prévoit le déroulement général, le calendrier, les principales étapes et les modalités pratiques. La communication aux partenaires locaux reste de la responsabilité de la délégation régionale.

M. Serpa s'interroge sur la pertinence à mutualiser la partie communication en direction des associations avec les autres EPST.

Mme Bec remarque que les EPST proposent des dispositifs parfois assez différents en termes de recrutement et qu'il est actuellement difficile de procéder à des actions communes de communication. Les délégations disposent en général d'un bon réseau local. Certaines choisissent aussi de communiquer de plus en plus par le biais des forums emploi/handicap. Ce sera notamment le cas en 2010 dans le réseau Jobékia qui va organiser des événements dans les principales grandes villes françaises.

M. Genin déplore la mauvaise habitude du CNRS à limiter sa communication au niveau national, au détriment des canaux locaux. Il est important que les délégations pensent aussi à diffuser l'information sur les campagnes de recrutement auprès de leurs partenaires de proximité.

4. Information sur le cadrage des actions 2010 et du deuxième plan triennal

Mme Bec présente le projet de cadrage, en précisant qu'il s'inscrit dans la démarche lancée en 2007 d'atteindre progressivement l'objectif de 6% fixé par la loi. Au regard du marché de l'emploi handicap, cet objectif ne pourra pas être atteint par le seul biais des nouveaux recrutés. Ceci conduit à deux constats : premièrement, il faudra porter une attention particulière à l'identification de situations de handicap déjà présentes dans l'organisme et à la reconnaissance administrative. Deuxièmement, cela confirme la nécessité d'orientations nationales de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap ou qui le deviendront en cours de carrière qui fixent des modalités communes à toutes les délégations.

Le projet de cadrage du prochain plan pose donc le principe que la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées au CNRS est partie prenante de la gestion des ressources humaines. Il s'appuie aussi sur une approche de la prévention des risques professionnels, en proposant des nouvelles mesures destinées à améliorer les pratiques professionnelles au sens large.

Mme Bec signale que sa préparation a fait l'objet de discussions liminaires avec les membres de la CNSPH lors des réunions de juillet et novembre 2009 durant lesquelles les médecins de prévention présents ont fait part des recommandations issues des discussions internes au groupe de travail des médecins de prévention sur le handicap. Elle prend également en compte les remontées d'information issues des sessions de sensibilisation des personnels d'encadrement des laboratoires des années 2008 et 2009.

Pour mémoire, le plan triennal reposait sur les six axes prioritaires suivants :

1. mettre en œuvre un plan volontaire de recrutement et d'intégration de personnels en situation de handicap,
2. gérer l'insertion professionnelle des nouveaux recrutés en situation de handicap et la mise en œuvre d'un suivi de carrière personnalisé,
3. maintenir dans l'emploi les personnels en situation de handicap et œuvrer en faveur de la continuité de leur parcours de carrière et à la qualité de leur vie au travail,
4. sensibiliser le personnel à la problématique de handicap et les informer sur la politique du CNRS et sur les moyens mis en œuvre dans ce cadre,
5. apporter aux acteurs clés de l'emploi des personnes handicapées les compétences nécessaires à la mise en œuvre de la politique d'emploi du CNRS,
6. développer et mettre en œuvre des partenariats privilégiés de proximité.

Le 2^{ème} plan triennal de développement de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées au CNRS, qui portera sur la période 2010-2012, va donc s'inscrire dans le prolongement du premier plan 2007-2009 et les valeurs humaines de l'établissement. Il réaffirme la volonté de l'établissement de poursuivre sa politique volontariste en matière de handicap et à ce titre, reprend les 6 axes prioritaires, les 3 objectifs, et conforte la nécessité de la mise en œuvre les 20 actions identifiées lors du 1^{er} plan.

Les nouveaux enjeux proposés pour le 2^{ème} plan :

- l'anticipation des inaptitudes avant que cela ne devienne un handicap ; Cet enjeu fait référence au 2^{ème} plan santé au travail 2010-2014 dont les deux objectifs sont de diminuer les expositions aux risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles et de développer une politique de prévention active des risques professionnels, comme les troubles musculo-squelettiques et les risques psychosociaux ;
- l'intégration de la gestion du handicap dans la politique de GRH ;
- l'accessibilité des bâtiments de travail par la programmation de travaux de mise aux normes ;
- l'accessibilité numérique et l'accès aux nouvelles technologies ;
- le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- la prise en compte des handicaps psychiques ;
- la politique sociale en faveur des personnes en situation de handicap ;
- le recours aux nouveaux partenaires et acteurs de terrain.

Mme Ballutaud ne comprend pas la relation entre les problèmes liés aux conditions de travail, tels que les risques d'accidents du travail et les risques professionnels, et ceux liés au handicap.

Mme Bec précise les choses. Le plan handicap n'a pas pour ambition de couvrir tous les champs. Il s'agit simplement de mettre en avant le fait que les risques professionnels peuvent générer des situations de handicap et qu'il est nécessaire de déclencher une vraie démarche de prévention des risques psychosociaux et des TMS au sein de l'établissement, notamment par le biais de la sensibilisation et de l'accompagnement.

Mme de Lamberterie souhaite attirer l'attention sur l'importance de considérer les personnes handicapées comme des citoyens comme les autres. Le plus efficace selon elle est d'adapter des solutions aux cas par cas et de garder comme objectif de ne pas les marginaliser et générer ensuite une possible discrimination.

M. Serpa pense préférable de distinguer le handicap de ce qui relève de la prévention des risques professionnels figurant dans le plan santé au travail dans la mesure où celui-ci entre dans le cadre légal de l'employeur des situations de handicap. Il pense en revanche important d'intégrer dans le plan handicap un chapitre qui mettrait en valeur la partie liée à la fonction d'opérateur de recherche (les recherches effectués par les équipes du CNRS sur le handicap). Au minimum, il conviendrait que cela puisse apparaître dans le préambule.

A contrario, **M. Genin** estime que le plan handicap a toute légitimité à être intégré dans le plan "santé au travail" et à aborder la question de l'anticipation des inaptitudes liées aux risques professionnels. C'est un excellent moyen pour montrer que la prise en compte des risques par le CNRS existe bel et bien et que ces risques sont générateurs d'inaptitudes s'ils ne sont pas anticipés. De toutes les manières, les deux plans se confortent mutuellement.

5. L'accessibilité des bâtiments de travail par la programmation de travaux de mise aux normes

Mme Bec précise que la Loi "handicap" de février 2005 a introduit de nouvelles obligations portant sur l'accessibilité pour tous les types de bâti. Les règles font obligation de mise en place de signaux de sécurité en fonction des handicaps des personnes handicapées présents dans l'organisme, l'accessibilité de tous les personnes handicapées sur les constructions nouvelles et les extensions. Pour les bâtiments existants, les obligations varient en fonction des travaux par rapport à la valeur des bâtiments, et de l'effectif salarié présent – avec un niveau accessible a minima. Les établissements recevant du public (ERP) existants doivent, pour les parties ouvertes au public, permettre aux personnes handicapées d'accéder, de circuler et recevoir les informations diffusées. Si le délai fixé pour la mise en accessibilité est généralement le 1^{er} janvier 2015, les universités doivent être aménagées au 1^{er} janvier 2011.

M. Clerc confirme que l'accessibilité des bâtiments de travail est un objectif qui a été pris en compte par la DFI. Sur les 1500 bâtiments du CNRS, aucun gros problème d'accessibilité n'a été relevé. Seules les délégations régionales sont considérées comme des ERP, contrairement aux laboratoires.

M. Serpa souhaite savoir ce qu'il va advenir des bâtiments dont le CNRS n'est pas propriétaire.

Selon **Mme Bec**, une négociation devrait être conduite au niveau de chaque partenaire. Elle signale qu'une étude devrait être lancée sur le sujet par M. Didier Terral, chargé de mission en matière de sécurité et mise en conformité des bâtiments auprès de la coordination nationale de prévention et de sécurité et de la direction des finances.

Avant d'aborder l'autre sujet, elle informe les participants que le FIPHFP met en place un programme exceptionnel de soutien aux actions d'accessibilité des locaux professionnels de 50M€ qui pourrait se traduire par le versement de crédits spécifiques aux employeurs publics. Le CNRS pourrait être concerné à hauteur d'un million d'euros. Cela concerne les travaux d'accessibilité concernant le stationnement automobile, la circulation à l'intérieur d'un bâtiment (ascenseurs, escaliers, salles de réunion...) et les locaux sanitaires. Un courrier à l'attention des délégations régionales sera prochainement envoyé à ce sujet.

6. L'accessibilité numérique et l'accès aux nouvelles technologies

Mme Bec indique que la réglementation impose désormais que les services de communication publique en ligne des services des établissements publics soient accessibles aux personnes handicapées. Une étude devra être menée avec la DSI sur l'accessibilité des contenus Web du CNRS. Une réflexion est également nécessaire sur la manière de rendre l'utilisation des sites Web plus accessibles.

Mme Bec présente les différents chantiers et groupes de travail envisagés pour la mise en œuvre de ces enjeux et sollicite les membres pour y participer :

- Enquête de perception – rédaction du cahier des charges – lancement appel offres - [membres de la CNSPH]
- Accessibilité bâti [DFI + groupe D. Terral]
- Accessibilité numérique [DSI]
- Handicap/droits/missions + fonctionnement comité médical + retour à l'emploi [Médecine de prévention]
- Handicap/GRH intégration+ maintien dans l'emploi (repérage, pratiques) [filiale RH]
- Prévention apparition handicap [CNPS]
- Formations/sensibilisation [conseillers formation DR]

Bien entendu, le suivi du déroulement global de la réflexion devant mener à l'élaboration du 2^{ème} plan triennal est effectué par la CNSPH.

M. Serpa souligne l'importance de la question du suivi des carrières.

En ce qui concerne la convention avec le FIPHFP, **Mme Bec** rappelle qu'il est prévu de prolonger sa durée jusqu'en septembre 2010, date du début du 2^{ème} plan. Le versement du solde de la 1^{ère} convention devrait être effectué en fin d'année, avec une majoration possible de 10 %. Le dossier préparatoire au versement du solde (tableau de suivi des dépenses, analyse) est en cours de préparation.

Au niveau du calendrier, la rédaction et la négociation de la convention du 2^{ème} plan sont prévues pour juin 2010.

La séance est levée à 17h30.