

Solidaires



Branche INRA

**Contribution au dossier Handicap :
Recrutement et carrière
& cela se passe à l'INRA :
Maintenant un entretien d'avant licenciement !**

Dossier HANDICAP : du bilan d'une politique volontariste de 400 recrutements par la « voie contractuelle »...

Sous forme d'une LETTRE OUVERTE au PDG

« 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%). 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, par exemple de l'ordre de 1 % en Ingénieur et Chargé de recherche et - en Adjoint Technique - jusqu'à 20 % des recrutements par concours externe dans la dernière période.

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 FIPHFP (*Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique*) **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 mobiles.

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.

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. 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. Malheureusement, ce n'est plus le cas. 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.

... Au nouveau défi : garantir des carrières de qualité !

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... Nous espérons que l'audit programmé dans la nouvelle convention avec le FIPHFP prendra en compte ces dimensions.

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. 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).

En conclusion, si nous mesurons les avancées obtenues, nous nous inquiétons fortement de toutes ces difficultés. Il s'agit d'un sujet sensible où toute avancée peut être remise en cause, notamment dans un contexte économique contraint.

L'expérience de l'INRA souligne la nécessité d'une campagne d'arbitrage simultanée à celle des concours externes Au-delà du recrutement, il s'agit d'intégrer totalement la problématique du handicap dans l'ensemble des dimensions de la vie au travail.

Pour clore sur une note optimiste, la meilleure façon de lever les appréhensions réciproques est de multiplier les occasions de rencontre. Les accueils déjà réalisés y participent ; 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 2012, 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 » diffusée par la DRH ce mois d'août ne soit qu'un nouvel affichage de communication !

[Lien avec la contribution dans sa totalité, des notes explicatives.](#)

<http://www.sud-recherche.org/SPIPprod/spip.php?article2014>

Cela se passe à l'INRA : et maintenant un entretien d'avant licenciement le 2 septembre !

Nous vous avons déjà alerté début juillet sur la situation de souffrance au travail vécue par une doctorante à l'INRA. En pleine période de congé, ce mois d'août, la collègue vient de recevoir sa convocation pour un entretien préalable de licenciement pour le tout début septembre. **Alors même que la direction n'a pas répondu aux demandes de l'instance paritaire (CCPPNT) d'une concertation.**

Une nouvelle fois, le rouleau compresseur administratif et hiérarchique va à l'encontre des engagements pris dans l'accueil des doctorant/es et plus largement des contractuel/les.

NON, le licenciement n'est pas une réponse à la souffrance au travail d'une doctorante : Continuons le soutien !

[Lien avec l'article contenant le nouveau courrier adressé au PDG, le rappel de l'action de soutien](#)

<http://www.sud-recherche.org/SPIPprod/spip.php?article2010>