



syndicat@sncs.fr
www.sncs.fr
01 45 07 58 70
27 rue Paul Bert - 94200 Ivry sur Seine

@sncs_fsu
Sncs Fsu



Compte-rendu de l'assemblée générale de la section nationale handicap du SNCS du 28/11/24

L'AG s'est tenue le 28/11/2024 en visioconférence et a réuni 45 personnes.

La réunion a été préparée et animée par le bureau de la section handicap.

Secrétaires de la section : Marion Ink, Laurent Loty et Simon Tricard

Autres membres du bureau : Katia Le Barbu-Debus, Gaëlle Le Dref, Maud Leriche et Damya Souami

1. LA SECTION HANDICAP DU SNCS

Section handicap

La section nationale handicap du SNCS a été proposée à la CA (commission administrative) du 24/03/24 et est active depuis. <https://sncs.fr/le-syndicat/instances/>

Une première assemblée générale (AG) a eu lieu le 06/06/2024. Il est prévu d'organiser deux AG par an. Tout le monde est bienvenu à participer, chercheurs, ingénieurs et techniciens (IT), en situation de handicap ou pas. Il n'est pas nécessaire d'être syndiqué pour solliciter la section et assister aux AG. Il est tout de même rappelé que les adhésions au syndicat (remboursées aux deux tiers en crédit d'impôts) permettent non seulement de le faire vivre, mais donnent également une légitimité d'autant plus forte à nos représentants que le nombre de syndiqués est important.

Le bureau de la section handicap assure le rôle d'animateur, mais la dynamique de la section ne peut être assurée que par l'investissement de tous : remontée d'informations, accompagnement dans les démarches personnelles, retours lors d'échanges collectifs, etc. Nul besoin d'être spécialiste du handicap. La section étant fraîchement créée, elle ne demande qu'à être développée collectivement.

Congrès des 17-19/06/2024

Les questions du handicap ont été abordées lors du congrès du SNCS des 17-19/06/2024.

<https://sncs.fr/congres2024/>

Un paragraphe spécifique a été inclus dans le thème sur les conditions de travail et une motion sur des revendications liées au handicap a été adoptée à l'unanimité.

<https://sncs.fr/wp-content/uploads/2024/06/Motion-AG-section-Handicap-CongresSNCS-2024.pdf>

Le SNCS a décidé d'embaucher une personne juriste en stage de Master 2, et de payer dans certains cas une traduction en langue des signes française.

Suite au congrès, le SNCS s'est engagé à faire de la question du handicap une priorité dans les organismes de recherche, comme affiché dans deux communiqués.

<https://sncs.fr/2024/09/11/le-sncs-fsu-sengage-pour-faire-de-la-question-du-handicap-une-priorite-dans-les-organismes-de-recherche/>

<https://sncs.fr/2024/10/08/le-sncs-fsu-obtient-une-avancee-majeure-pour-les-agent-es-en-situation-de-handicap-au-cnrs/>

2. PLANS HANDICAP DES EPST

Plan d'action handicap 2025-2028 du CNRS

Un groupe d'étude a été établi par la DRH du CNRS dans le cadre du dialogue social pour l'élaboration du plan handicap 2025-2028. Il a été réuni à sept reprises de janvier à septembre 2024. L'intersyndicale regroupait les cinq syndicats représentés au CNRS : Sgen-CFDT Recherche, SNCS-FSU, SNTPEs-



✉ syndicat@sncs.fr

🌐 www.sncs.fr

☎ 01 45 07 58 70

📍 27 rue Paul Bert - 94200 Ivry sur Seine

🐦 @sncs_fsu

📘 Sncs Fsu



UNSA, SNTRS-CGT et Sud-Recherche. Laurent Loty et Simon Tricard étaient les représentants du SNCS et ont activement contribué à l'animation de l'intersyndicale. Les éléments reportés ci-après sont le fruit d'un consensus de l'intersyndicale. Il est regrettable que la DRH et la direction du CNRS aient peu suivi les recommandations, réfléchies et argumentées, des syndicats.

Le plan d'action est construit en trois axes :

Axe 1 – développer une politique handicap intégrée, dans le cadre d'une démarche RSE (responsabilité sociale de l'employeur)

Axe 2 – favoriser le recrutement, l'intégration, l'accompagnement et le développement des carrières

Axe 3 – valoriser le handicap et l'inclusion

Politique handicap intégrée, mission handicap et autonomie, comité coordinateur

La nouveauté du plan est de mettre en place une politique handicap intégrée, « irriguant l'ensemble des processus, des ressources humaines aux achats, en passant par les moyens généraux et le management ». Cela inclurait l'accessibilité numérique, la politique d'achat, l'accessibilité des bâtiments, etc. La proposition de l'intersyndicale d'identifier des thématiques de recherche sur la question du handicap et de les financer a été reprise.

Une demande syndicale était la présence d'une mission « handicap et autonomie » au plus haut niveau dans l'organigramme du CNRS, qui orchestrerait la prise en charge transversale de la « politique handicap intégrée » et soutiendrait les recherches scientifiques dans le domaine. Cette mission a été refusée. Une solution de compromis incluant la mise en place d'un comité coordinateur, sous l'égide de la DRH, initialement inclus dans une version intermédiaire, a finalement disparu dans la dernière version. Il semble pourtant primordial d'avoir une instance de coordination qui anime et chapeaute les divers acteurs d'une politique intégrée à l'échelle de l'établissement. Déléguer les prérogatives entre tous peut être une bonne chose, à condition que chacun se sente responsable.

Maintien dans l'emploi (aménagement des postes et de l'environnement)

Le maintien dans l'emploi est mentionné sous forme d'accompagnement professionnel. L'aménagement des postes et de l'environnement est cité, dans la continuité des processus actuellement en vigueur.

Recrutement

La poursuite du recrutement de CDD handicap à hauteur de 6% des postes ouverts est mentionné, en plus du développement du nombre de postes de doctorants et d'apprentis bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). Les modalités de recrutement sont prévues à l'identique des pratiques actuelles.

Une demande syndicale était une amélioration des modalités de recrutements spécifiques BOE avec, pour les chercheurs, une procédure au plus proche des concours ordinaires, c'est-à-dire des postes non fléchés examinés par les sections du comité national. [La justification de la suppression du fléchage a été développée dans le compte-rendu de l'AG Handicap SNCS du 06/06/2024.] Le terme « non fléché » n'a pas été retenu par la DRH, suite à l'obstruction de certaines directions d'instituts. L'intersyndicale a dénoncé et continue à dénoncer avec véhémence l'opacité, l'arbitraire et l'injustice de la procédure d'arbitrage actuellement en vigueur pour l'ouverture des recrutements spécifiques des chercheurs BOE. La question de l'interclassement entre l'ensemble des sections pour un recrutement non fléché pourrait se faire sur le modèle de l'arbitrage actuellement en vigueur pour les concours « externes » DR2.

Tant que les postes au recrutement BOE chercheur restent fléchés, il est important de savoir que quelques « candidatures spontanées » se sont avérées recevables. Il est possible de candidater avec un profil et un projet non affichés. Ces dernières années, quelques places ont été attribuées aux candidats suite à des déclassements ou des désistements sur les postes BOE ouverts en CR ou en IT.



✉ syndicat@sncs.fr

🌐 www.sncs.fr

☎ 01 45 07 58 70

📍 27 rue Paul Bert - 94200 Ivry sur Seine

🐦 @sncs_fsu

📘 Sncs Fsu



Carrière

Une conséquence majeure du handicap est la perte de temps, qui entraîne un retard de carrière. Une demande syndicale était la mise en place de procédures spécifiques pour les agents BOE pour tous les processus sélectifs (concours internes, concours DR2 en interne, promotions et primes), et en particulier l'application immédiate de l'article 93 de la loi de 2019 qui rend accessible les changements de corps par dérogation. Le plan ne mentionne que la mise en œuvre de l'article 93, qui aurait dû être appliqué depuis 2020, et la possibilité pour les agents BOE chercheurs et IT d'indiquer l'impact induit par leur handicap sur leur activité professionnelle dans leur dossier d'évaluation et d'avancement.

La direction du CNRS a mentionné aux organisations syndicales lors de la réunion de pré-CSA (comité social d'administration) de novembre que la procédure spécifique de changement de corps sera mise en place pour 7 chercheurs et 7 IT BOE en 2025. Le SNCS demandera à la direction du CNRS sur quelles bases ces chiffres ont été définis, car ils semblent clairement sous-évaluer la réalité des situations des agents BOE, et négligent de surcroît le fait que la direction des ressources humaine a bloqué l'application de la loi de 2019 durant cinq ans. Le calendrier et les modalités de mise en place des changements de corps BOE ne sont pas encore définis.

Pour les promotions, les agents BOE auront la possibilité de compléter leurs dossiers par une explication de l'impact de leur handicap sur leur activité professionnelle. Sans plus de consignes, la prise en compte de ces explications, ou pas, sera à la libre appréciation des jurys. Il est rappelé que des formations doivent être organisées et que des recommandations doivent être émises, afin que les jurys sachent comment traiter cette information, aussi bien pour les promotions chercheur qu'IT. De même, il est important de sensibiliser les agents BOE sur la façon de mettre en forme ces explications dans leurs dossiers.

Rien n'est mentionné sur la prise en compte du handicap pour l'attribution des primes.

Divers : communication, correspondants, statistiques, etc.

L'axe « valoriser le handicap et l'inclusion » donne des éléments sur le développement de la communication, la formation et la sensibilisation au handicap. Ces actions seront primordiales dans l'optique d'une politique intégrée.

Au CNRS, au 04/12/2023, il y avait 1382 BOE sur 33850 agents : 754 femmes, 628 hommes, 1044 IT, 388 chercheurs. L'intersyndicale a réitéré la demande d'avoir des statistiques consolidées sur la répartition des agents BOE au sein des corps et des grades, leurs tranches d'âges et les promotions et primes obtenues, pour rééquilibrer les politiques de progression de carrière, et lever le doute sur des possibilités d'inéquité ou de discrimination.

À l'INSERM, à l'INRIA et à l'ANR

L'ANR a une charte Prévention, santé au travail et prise en compte du handicap.

<https://anr.fr/fileadmin/documents/2021/Charte-prevention-sante-travail.pdf>

L'INSERM a un plan d'action handicap, non public, et l'INRIA est en train de rédiger un nouveau plan national handicap 2025-2028. Pour résumer, l'INRIA et l'INSERM ont des plans handicaps prenant en compte les différentes revendications portées par le SNCS auprès du CNRS, à savoir au-delà des aménagements de poste, un recrutement transparent, un comité de suivi du plan et des prises en compte des progressions de carrière. Par ailleurs, le projet de plan de l'INRIA s'avère être exemplaire, incluant entre autres, des contrats doctoraux et post-doctoraux, l'existence d'une mission handicap à part entière en plus d'un comité de suivi, et la prise en compte des proches aidants.



✉ syndicat@sncs.fr
🌐 www.sncs.fr
☎ 01 45 07 58 70
📍 27 rue Paul Bert - 94200 Ivry sur Seine

🐦 @sncs_fsu
📘 Sncs Fsu



3. DISCUSSIONS

Prestations

Outre l'aide du CNRS notamment grâce au FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, catalogue : <https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions>), diverses prestations et compensations peuvent être sollicitées par les collègues en situation de handicap :

- La prestation compensation du handicap (PCH), qui permet de financer des dépenses liées à des besoins <https://www.monparcours handicap.gouv.fr/aides/la-prestation-de-compensation-du-handicap-pch>
- Les prestations de la commission handicap du CAES <https://www.caes.cnrs.fr/vos-aides-prestations/handicap/>
- L'aide financière de la MGEN <https://www.mgen.fr/guide-aidant-aide/aides-financieres-mgen/>

Ces prestations peuvent dépendre des revenus et du taux de handicap.

Embauche d'une personne juriste stagiaire en Master 2

Le SNCS prévoit l'embauche d'une personne juriste stagiaire en Master 2. La fiche de poste comprend : rédaction de notes juridiques, constitution d'éléments pour une base de données, veille juridique, aide à la résolution de cas particuliers.

Proches aidants

Un proche aidant est une personne qui apporte son aide à un proche en perte d'autonomie pour une partie ou la totalité des actes de la vie quotidienne de manière régulière et fréquente, et à titre non professionnel.

Différentes aides existent pour soutenir les proches aidants.

<https://www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr/solutions-pour-les-aidants/trouver-du-soutien/aidant-familial-proche-aidant-quelles-definitions-et-quelles-aides>

Au-delà de l'aspect financier, la reconnaissance et le soutien sont des éléments importants à prendre en compte pour accompagner les collègues proches aidants ou les proches aidants des collègues BOE. Cet aspect dépasse le cadre du handicap et s'étend à d'autres aspects de la vie, tels que l'accompagnement de personnes âgées.

Quels fondements et arguments mettre en valeur pour renforcer la politique handicap ?

Une discussion générale a eu lieu sur les fondements et arguments à mettre en valeur pour renforcer la politique handicap. La restitution est donnée sous forme de mots-clés.

- Valoriser, pour toute la recherche scientifique, ce qu'implique le handicap : la ténacité et l'adaptabilité, la qualité du travail plutôt que la quantité, la solidarité et l'esprit d'équipe
- Importance de la diversité au service d'une universalité
- Mettre en place un système juste et équitable qui garantisse l'égalité des chances
- Personne n'est à l'abri du handicap ; le handicap concerne tout le monde
- Les avancées développées comme compensation du handicap profitent à tous (ex. télécommande, SMS, dictée vocale)
- Développer la force du collectif et faire sauter les tabous



✉ syndicat@sncs.fr
🌐 www.sncs.fr
☎ 01 45 07 58 70
📍 27 rue Paul Bert - 94200 Ivry sur Seine

🐦 @sncs_fsu
📘 Sncs Fsu



4. PROJETS À VENIR

Conséquence du handicap sur la carrière

La possibilité est ou sera offerte aux agents BOE de compléter leurs dossiers par une explication de l'impact de leur handicap sur leur activité professionnelle pour les promotions ou les évaluations. En attendant que les sensibilisations et formations soient mises en place par les DRH, la section handicap du SNCS continuera de sensibiliser les collègues qui rédigent ou qui évaluent les dossiers. La notion la plus importante à prendre en compte est la perte de temps due au handicap. Cette démarche s'inscrit complètement dans une optique d'évaluation qualitative plus que quantitative.

La question de l'éméritat des directeurs de recherche BOE sera également un point à considérer, avec la possibilité d'obtenir des auxiliaires de vie professionnelle durant l'éméritat.

Informations pratiques à faire remonter

Dans le cadre de la mise en place d'actions futures, il est demandé de faire remonter au bureau de la section handicap du SNCS toute information, positive ou négative, sur la prise en compte du handicap. Cela s'inscrit dans une démarche sur le long terme de comparaison des pratiques entre les établissements, entre les délégations régionales, entre les instituts, entre les laboratoires ...

Questions à développer pour une prochaine AG

Diverses questions mériteront d'être développées lors de futures AG :

- Aspects juridiques, connaissance des droits
- Nature et degrés du handicap : ne pas discriminer les handicaps lourds, mais attention aux effets pervers de hiérarchiser les handicaps
- Universalité et humanisme, frein de jalousie envers les personnes handicapées
- Comment aborder les handicaps invisibles
- Perte de temps, « crip time » et temporalité « handi »

5. ANNEXE

Annonce faite pendant l'AG :

Marie Boeno et Coline Periano : Séminaire Handicap et agents épistémiques de la recherche.

Un mercredi par mois, de 10h30 à 12h30, en visioconférence, renseignements : marie.boeno@gmail.com