

Compte rendu de la CNSPH du Mardi 11 mars 2015

Représentant de l'administration :

Isabelle LONGIN : directrice par intérim des ressources humaines,
Ghislaine BEC : responsable de la mission insertion handicap,
Sabine Querbouet : mission insertion handicap,
Karine Constans charge de communication à la DRH

Invites

Annick Potier-Teston **agence Wanted**

Représentants du personnel :

SNTRS-CGT : Annie GABEL, Jean-François LAUNAY, Yveline LAVERRET, Frédéric BOLLER, Anne DECRISTOFORO. Carmen Sanchez absente et excusée.
SNCS FSU : Patrick GUEDJ, Isabelle BRANCOURT, Vincent JOMELLI
SGEN CFDT : Pierre LANTOINE, Fatima WOLFF
SNIRS-CGC : Sandrine FLÉCHEL
SUD Recherche EPST : Antonio SERPA
SNPTES : Carlos DEL CUETO, Marie-Christine GONTHIER

ORGANISATION SYNDICALE qui assiste aux séances et participe au débat, sans droit de vote
SNPREES-FO Marie-Claude ZIKRA

Questions diverses

SNCS FSU: Pourriez-vous nous éclairer sur les Nouvelles modalités du financement du FIPHFP et notamment sur la définition du surcout lié au handicap ?

SNTRS-CGT : Nous voudrions avoir une réponse sur qui doit financer l'équipement lié à la mise en place d'une possibilité de télétravail pour un agent CNRS affecté au CAES de Montpellier

SNPTES : Une de nos collègues a toutes les difficultés pour se garer car il n'y a qu'une place de parking sur le site de polytechnique. Que peut-elle faire, à qui peut-elle s'adresser car cela traîne depuis plus d'un an ?

G BEC : Il faudrait vérifier la législation sur les parkings. Elle doit aussi se tourner vers l'hébergeur. Nous ne pouvons pas apporter des réponses, celles-ci sont locales, l'agent peut aussi interpellier le DU ou la délégation

I LONGIN : Il y a une obligation de l'employeur envers l'accessibilité au poste de travail. Les frais sont pris en charge dans le cadre des mesures de compensation.

1. Validation du CR de la CNSPH du 08 juillet 2014

Le CR est adopté

2. Plan de communication

G BEC :

La communication auprès des agents est une action phare du plan d'action

Objectif

Mieux communiquer sur le sujet du handicap c'est compliqué car cela suscite beaucoup de d'incompréhension. Il faut donc faire mieux comprendre le sujet du handicap auprès des agents, des collègues, des cadres. Passer d'une démarche de défiance à une démarche de confiance. Meilleure connaissance du handicap. Il faut changer le regard afin de comprendre les enjeux pour chacun et les enjeux pour l'établissement.

Présentation du projet par **Annick Potier-Teston** de l'agence **Wanted**

Communication interne, c'est la compréhension de son entreprise et de son écosystème

Le volet du handicap s'inscrit dans cette démarche et le nouveau plan d'action triennal va s'accompagner d'un plan de communication dédié

L'objectif principal de la communication est de sensibiliser l'ensemble des personnels du CNRS et de faire de ce sujet une réalité dans l'univers professionnel avec laquelle il faut compter

Il a pour but de faire cohabiter l'engagement, l'excellence et le handicap

3 grands items

- Informer et sensibiliser : la réalité du handicap aujourd'hui et au CNRS ? (développement d'un kit média)
- Démystifier et comprendre : comment accueillir et accompagner un membre de son équipe en situation de handicap ?
- Accompagner et conseiller : comment déclarer son handicap et auprès de qui s'adresser ?

Comment déclarer son handicap et auprès de qui s'adresser

Il s'agit aussi et surtout de pouvoir délivrer toutes les informations nécessaires en un point unique et central. Une plateforme dédiée au handicap sera créée à cet effet pour accompagner le discours par la preuve. Cette plateforme agrègera tous les contenus relatifs au handicap (vidéos, accords, guides, formulaires, contacts etc.) et répondra aux besoins de l'ensemble des publics : personnels en situation de handicap ou non, déclarés ou pas encore, membre d'une équipe accueillante etc.

Au-delà d'un site dédié qui permet d'accéder à toutes les informations et formulaires administratifs, la plateforme deviendra un point de rencontre dynamique et progressif qui permettra d'inscrire la démarche du CNRS en faveur du handicap dans le temps. **Bec** : but avoir une communication objective et non subjective. But du site est de ressourcer toutes les informations.

SNTRS-CGT : Dans ce cadre ne serait-il pas envisageable de dédier un espace sous forme de forum par exemple où les agents en situation de handicap pourraient échanger ou faire remonter des situations difficiles qui les gênent au quotidien et qui ne trouve pas de solution. (par exemple le problème de parking que l'on a évoqué en questions diverses.)

I Longin/ G bec : Non, ce n'est pas vraiment envisageable car cela pourrait amener à de la délation et/ou à stigmatiser des situations ou des personnes

SNPTES : Nous sommes d'accord avec l'idée d'un forum qui permettrait d'échanger sur certaines situations de s'inspirer de solution déjà apportées et nous ne croyons pas que cela amènerait à de la délation et de toute manière cela pourrait être évité avec un modérateur.

SNTRS CGT : Il semble que cette proposition se heurte peut être aussi à un problème de moyen. Mais s'il n'est pas possible de gérer un forum il est peut être possible de proposer une adresse où un agent puisse s'adresser si une situation lui apparaît comme insoluble

I LONGIN : Créer ce type d'adresse c'est considérer que les demandes ne sont pas prises en compte au plus près du terrain. C'est remettre en cause notre démarche qui veut que le handicap soit du ressort de la RH de chaque délégation et donc traité comme tous les autres problèmes relevant du domaine

G BEC : Pour apporter des solutions aux difficultés liées au handicap il faut répondre par une approche multidisciplinaire sur le terrain qui doit s'appuyer sur les RH les DU et les Partenaires

G BEC : je compte sur le guide pour faire la sensibilisation.

K CONSTANT : Le plan de communication va commencer dès la fin du trimestre. Une partie importante de la communication va porter sur les stéréotypes. Expliquer ce qu'est le handicap.

Identifier les personnels. L'objectif est d'entraîner le personnel à rentrer dans le dispositif

C'est un challenge de communication.

Comment faire comprendre à un agent l'intérêt de se déclarer. Expliquer la compensation fonctionnelle et organisationnelle.

Le déploiement

Fin mars

- Une affiche, graphisme
- un feuilleton avec une histoire de handicap (5-6 affiche sous forme de bd)
- un guide avant l'été
- CNRS hebdo
- Direction de la Communication du CNRS sur l'aspect de la diffusion

Automne

- mise en ligne du site web

Le porteur du projet est la DRH

SNTRS-CGT : Nous avons le sentiment que l'action sur les stéréotypes avait déjà été bien engagée et qu'il fallait aller maintenant plus dans le détail et dans le quotidien des agents. Nous percevons bien qu'axer le plan sur la déclaration RQTH représente un grand intérêt pour l'établissement. Par contre nous ne sommes pas certains que les agents surtout ceux porteurs de handicaps invisibles perçoivent ou tire même un réel bénéfice à se déclarer. Beaucoup peuvent considérer qu'ils vont avoir plus de problèmes à afficher leur handicap qu'à le cacher. La première appréhension c'est de voir le regard de leurs collègues changer (questionnement ou même apitoiement) et de craindre ensuite la réaction de leur hiérarchie.

G BEC : Que les gens se déclarent c'est le but de la campagne.

SGEN CFDT: je connais des gens qui ne se déclarent pas où se déclarent par la suite.

G BEC : Une partie importante de la campagne va porter sur les stéréotypes, ce qu'est le handicap. Il y a bien entendu l'enjeu financier pour le CNRS. Le handicap invisible c'est 80 % des situations.

SGEN CFDT : il faut aussi souligner le manque de visibilité des interlocuteurs. Il faut penser aux anglophones, associer les personnels infirmiers, les AS

SNTRS-CGT : Il est aussi à noter que les agents de prévention ne sont pas clairement identifiés dans tous les UMR. Les agents CNRS n'obtiennent pas toujours de l'info de la part de l'hébergeur Cette plateforme pourrait permettre de poser des questions.

Wanted : On peut mettre un contact.

I LONGIN : Si la personne est arrivée à la plateforme elle devrait pouvoir trouver l'info.

SUD Recherche EPST: La plateforme doit être un outil d'information.

SGEN CFDT: Donner des pistes d'infos, ok mais L'humain est le plus efficace. Il faut former et sensibiliser les agents de prévention. Message à passer lors de la journée des nouveaux entrants.

G BEC : Il faut vraiment aussi souligner l'importance de l'approche pluridisciplinaire de tous les acteurs et cela passe par le terrain. Tous les gens ne sont pas formés. Il faut former les infirmières, les médecins, les agents de prévention...

I LONGIN : Pour qu'un plan soit déployé il faut aussi s'appuyer sur nos partenaires.

G BEC : On ne sait pas ce qui se passe dans les CHSCT d'universités ou autres. Toutefois les universités vont être sensibilisées car elles vont devoir payer leur contribution au FIPHFP. Notre vœu était de rapprocher le CNRS et les universités dans l'ancien quadriennal. La campagne de communication sera envoyée dans toutes les UMR. Tous les établissements seront ciblés.

I LONGIN : Le CNRS est de plus en plus sensibilisé au handicap. Le président de la CPCN demande une formation handicap pour les présidents de section dès 2015 pour mieux identifier les chercheurs en situation de handicap et apporter la bonne réponse.

SNTRS-CGT : y a-t-il une sensibilisation des représentants des CRHSCCT au handicap ?

G BEC : Pas encore mais cela va être fait.

SNTRS-CGT : Nous attirons une nouvelle fois votre attention sur les recrutements sur poste handicap. En CAP nous constatons qu'un certain nombre de CDD sont prolongés d'où notre questionnement sur la nécessaire réflexion préalable suivi d'un réel accompagnement du labo pour ce type d'embauche

G BEC : Il y a un nombre faible de fins de contrats au regard de tous les recrutements faits depuis 20 ans. Parfois un volet se fait mal depuis les services RH.

3. Le nouveau plan d'action 2016 2019 en faveur de l'insertion

On a toute l'année pour y travailler tout est modifiable. Le plan doit être adopté par le CT fin 2015 ou en 2016.
Présentation d'un diaporama rappelant les grandes étapes de l'engagement du CNRS
Présentation de l'historique, trois approches successives.

1990 à 2004

Approche : sociale et spécifique

Les procédures handicap sont en dehors de la RH

2005 à 2010

Approche: Règlementaires et conceptuelle

Le CNRS s'organise pour le respect de la réglementation et on conceptualise
Appliquer la loi c'est recruter, accéder à l'emploi, maintient dans l'emploi
Convention avec le FIPHFP

2011 à 2015

Approche : Intégrée et globale

Plan d'action objectif intégré

Pour atteindre 6% identifier aussi les agents en interne

Il n'est plus possible de faire deux GRH mais il faut une transformation de la GRH pour qu'elle intègre la politique handicap

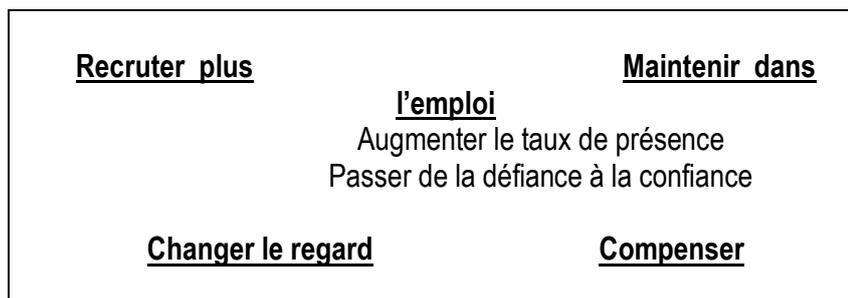
Mise en place de 2 structures

La CNSPH commission nationale de suivi des personnes handicapées:

- Rôle le suivi des actions et appuyer la DRH

MIH mission insertion handicap

Elément fondateur de la politique handicap



BILAN

- Pour la partie recrutement l'indicateur est au vert
- Pour le numérique et la pratique ressources humaines dans les labos, l'indicateur est orange.
- Pour la partie changer le regard, sensibiliser la ligne managériale, l'indicateur est orange.
- Pour la partie compenser et informer les laboratoires et agents sur les droits et les aides l'indicateur est orange

L'ensemble des objectifs ont été atteints ou sont en passe d'être atteints sauf dans deux domaines :

- Le bâti et La politique des achats

2016 – 2019 :

Un cadre de référence pour répondre aux enjeux de l'établissement en matière d'égalité des personnes handicapées avec les autres dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes (En emploi public le handicap reste la première discrimination)

Un plan qui s'inscrit dans 10 ans d'action en matière de handicap au sein de l'établissement

Un plan pour pointer les priorités dans l'application des dispositions en faveur de l'insertion et tracer des perspectives

Un plan dans la continuité

Un plan qui reste centré sur l'objectif du développement de l'insertion des personnes en situations de handicap : recrutement maintien insertion

Une nouvelle approche

Passer de l'exclusion et de la ségrégation à l'Intégration et l'inclusion

Une approche globale et positive

- Inclure le Handicap dans la stratégie globale d'amélioration de la qualité de vie porté par la gouvernance
- Inclure le handicap dans les processus standards de la GRH dans le fonctionnement général et le droit commun
- Le handicap est un investissement il faut en faire un levier de performance collective et durable

Qualité de vie au travail (QVT)

Volet préventif

Sécurité risque / sante au travail /sante psychique /RPS

Volet curatif

Maintien dans l'emploi / soutien accompagnement

QVT

Pistes de réflexion

- Amélioration des pratiques RH et de sécurité
- Sensibilisation de tous les acteurs sociaux de la prévention et de la santé au travail sur le terrain en matière de handicap
- Mise en synergie entre tous les acteurs pour favoriser l'accompagnement et l'insertion Professionnelle
- Recensement/harmonisation/mise en commun des outils et des pratiques
- Définition d'indicateur de suivi des agents BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi): prise en compte du handicap, d'égalité de traitement, de santé au travail, de perception des agents en situation de handicap, développement professionnel, mise en œuvre de l'organisation de travail, environnement de travail, etc.
- Sensibiliser les équipes de direction et le management sur le lien QVT/handicap/performance individuelle

Inclure le handicap dans les processus standard de GRH

Piste

- Pédagogie de l'équité et gestion de la singularité
- Démarche de prévention dans le domaine du handicap et de l'insertion

Favoriser les parcours professionnels

- La gestion des carrières
- L'accès au poste d'encadrements supérieurs
- L'accompagnement du maintien à l'emploi de ceux qui acquièrent un handicap ou qui ont des problèmes de santé
- Mettre en place une démarche qualité

Le handicap est un investissement il faut en faire un levier de performance collective et durable

- Impliquer les instituts et les directions de labo

Pistes de réflexions :

- Egalité des chances, favoriser les parcours professionnels, démarche qualité fondée sur la norme NF X50-783
- **Prendre en compte l'enjeu territorial**
 - Favoriser les liens avec les universités et autres employeurs publics
 - Adhérer aux réseaux régionaux handipactes fonction publique
- **Favoriser la collaboration avec le milieu protégé**
 - Augmentation de l'emploi indirect
 - Déploiement du partenariat handéco

La démarche :

A. Consultation

Consultations « Science »

- DGD-S, DI, DU, SGCN, CPCN, CEAS

Consultation RH et adm

- DGD-R, DRH, DR, DSI, MPR, RRH
- Consultations autres acteurs
- CNMP, CNPS, ASS, Agents

Consultation autres acteurs

- Cnmp, cnps, ass, agents

B. Consolidation échanges propositions

- MIH CNSPH

C. Rédaction du projet du plan d'action

17/06 : validation du canevas, 17/09 présentation de la version 0, 22/10 examen de la version corrigée.

G BEC : depuis janvier 2015 il y a pour le CNRS de nouvelles modalités de financements

Nous avons déconcentré la gestion des compensations de poste au niveau des DR pour être plus rapide opérationnel

Nous devons aussi prendre en compte une nouvelle disposition du FIPHFP. En effet il demande aux employeurs publics de prendre désormais en compte uniquement le surcout lié au handicap et non plus la totalité comme cela pouvait se faire. Exemple si un bureau doit être acheté pour accueillir une personne en fauteuil il faudrait établir la différence de cout entre le prix d'un bureau classique et le nouveau. Nous devons maintenant réfléchir en termes de surcout généré.

4 Questions diverses

SNCS FSU : Pourriez-vous nous éclairer sur les nouvelles modalités du financement du FIPHFP et notamment sur la définition du surcout lie au handicap ?

SNTRS-CGT : Nous voudrions avoir une réponse sur qui doit financer l'équipement lié à la mise en place d'une possibilité de télétravail pour un agent CNRS affecté au CAES de Montpellier

G BEC : les deux questions se rejoignent. Comme je vous l'ai expliqué tout à l'heure la gestion de ce type de financement a été déconcentré au niveau des délégations. Nous sommes aussi dans les nouvelles dispositions du FIPHFP concernant le financement lié au surcout du handicap. Mais tel que vous nous décrivez la situation, il semble que le financement des dépenses d'équipements et d'aménagements liés à la mise en place du télétravail pour un agent CNRS mise à disposition du CAES (UMS 2927) doivent être prise en charge par la délégation . Nous demandons à P Guedg de faire remonter le dossier à la MIH afin que nous puissions donner une réponse rapidement

SNPTES : Une de nos collègues a toutes les difficultés pour se garer car il n'y a qu'une place de parking sur le site de polytechnique. Que peut-elle faire, à qui peut-elle s'adresser ?

G BEC : les réponses ont été apportées suite à la question au début de la réunion

Fin de la commission