

# Bilan du premier plan handicap 2014-2015

→ par Isabelle de Mecquenem, secteur des Personnels

Une volonté politique, des moyens, une responsabilité sociale des établissements renforcée, mais des effets encore très faibles.

À la suite des engagements de la présidence de la République en 2012, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a élaboré son premier plan d'insertion des personnes en situation de handicap en 2014-2015. Il faut rappeler qu'un retard considérable a été accumulé, conduisant à un déni de la loi du 11 février 2005 en faveur de l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Des obstacles culturels, comme des stéréotypes invétérés, sont aussi à surmonter, même dans l'enseignement supérieur. Si on appréhende souvent le sujet du handicap à travers la politique d'accueil des étu-

diants handicapés, il était temps qu'une politique spécifique s'applique aux personnels, notamment les enseignants et enseignants-chercheurs, qui apparaissent comme les laissés-pour-compte des politiques d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les universités. Un signe de ce changement attendu : les établissements doivent désormais distinguer les missions des référents handicap dédiés aux étudiants et aux personnels. Dans le cadre général de l'obligation d'emploi d'agents en situation de handicap s'appliquant désormais aux établissements du supérieur à travers leur politique de ressources humaines soumise à l'objectif de 6 % de bénéficiaires à atteindre, le ministère a notamment introduit l'innovation significative du recrutement d'enseignants-chercheurs par voie contractuelle, ce qui a suscité des interrogations, voire des inquiétudes. N'allait-on pas fragiliser le principe du concours par ce biais aux aspects ambigus ? Après une année transitoire, le ministère a présenté son premier bilan auprès du comité

Des obstacles culturels, comme des stéréotypes invétérés, sont aussi à surmonter, même dans l'enseignement supérieur.

diants handicapés, il était temps qu'une politique spécifique s'applique aux personnels, notamment les enseignants et enseignants-chercheurs, qui apparaissent comme les laissés-pour-compte des politiques d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les universités. Un signe de ce changement attendu : les établissements doivent désormais distinguer les missions des référents handicap dédiés aux étudiants et aux personnels. Dans le cadre général de l'obligation d'emploi d'agents en situation de handicap s'appliquant désormais aux établissements du supérieur à travers leur politique de ressources humaines soumise à l'objectif de 6 % de bénéficiaires à atteindre, le ministère a notamment introduit l'innovation significative du recrutement d'enseignants-chercheurs par voie contractuelle, ce qui a suscité des interrogations, voire des inquiétudes. N'allait-on pas fragiliser le principe du concours par ce biais aux aspects ambigus ? Après une année transitoire, le ministère a présenté son premier bilan auprès du comité

personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), avec lequel une convention a été signée. Les aménagements de poste entrent pleinement dans le cadre des



aides proposées aux établissements par le FIPHFP. Les choix politiques et les efforts budgétaires du ministère ont massivement porté sur une campagne de sensibilisation et d'information (un nouvel espace Web, des affiches, un guide pratique, des clips vidéo sur Galaxie, etc.) et sur la formation des équipes locales (DGS, direction RH, médecins de prévention, correspondants handicap, responsables des achats et responsables du patrimoine). L'effort de formation se traduira-t-il rapidement par le fait que chaque col-

lègue concerné puisse trouver un interlocuteur compétent et actif dans chaque établissement ? L'expérience de l'accompagnement syndical de plusieurs collègues en butte à la méconnaissance de la dispense d'enseignement par les services de l'université, ou de l'aménagement d'horaires et de la prise en charge des déplacements domicile-travail, sans compter le soupçon d'illégitimité et d'incapacité à la mission de recherche qui peut sous-tendre les échanges, nous font penser que les progrès à accomplir restent importants. ●