



PLAN D' ACTIONS **HANDICAP**

2025-2028

Sommaire

01	AVANT-PROPOS	3
02	MÉTHODOLOGIE	5
03	INTRODUCTION	10
04	AXE 1- DÉVELOPPER UNE POLITIQUE INTÉGRÉE, DANS LE CADRE D'UNE DÉMARCHE RSE	4
05	AXE 2 — FAVORISER LE RECRUTEMENT, L'INTÉGRATION, L'ACCOMPAGNEMENT ET LE DÉVELOPPEMENT DES CARRIÈRES	7
06	AXE 3 — VALORISER LE HANDICAP ET L'INCLUSION	9
07	GLOSSAIRE	9

Avant-propos



© R. PAK / CNRS Images

Notre politique Handicap doit être une démarche collective dans laquelle chacun et chacune s'investit. Elle renforce le CNRS dans son ensemble, le rendant plus collaboratif et plus ouvert, attentif aux talents de toute sorte.

Ce 5ème plan d'actions CNRS en faveur du handicap sera déployé en 2025, année du 50ème anniversaire de la loi du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées et du 20ème anniversaire de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes « handicapées ».

Promouvoir l'inclusion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est une démarche qui est ancrée dans notre culture et nos pratiques. Le CNRS a pris les premières mesures dès 1990, avant ces évolutions législatives marquantes qui ont renforcé cette dynamique à l'échelle nationale.

Depuis 2007, la mise en œuvre de quatre plans d'actions successifs témoigne de notre détermination à rendre notre politique handicap tangible, efficace et bien intégrée dans le quotidien des agents du CNRS. Ce travail de longue haleine n'a cessé de se renforcer au fil des années, apportant des avancées très structurantes en matière d'adaptation des postes de travail, de formation, et de sensibilisation de l'ensemble de nos collaborateurs et collaboratrices.

Aujourd'hui, avec ce cinquième plan, l'engagement du CNRS se poursuit, en irriguant l'ensemble de nos processus, des ressources humaines aux achats, en passant par les moyens généraux et le management. Cette approche intégrée est porteuse d'innovations qui bénéficieront à l'ensemble de nos collaborateurs et collaboratrices, améliorant la qualité de vie au travail pour tous et toutes. Par exemple, les adaptations mises en place pour les personnes en situation de handicap, telles que l'amélioration de l'accessibilité numérique profitent in fine à l'ensemble de nos agents.

En conclusion, ce 5ème plan d'actions incarne notre vision d'un CNRS inclusif, innovant et socialement responsable.

Ensemble, nous nous engageons à construire un avenir où l'inclusion est favorisée et où chaque individu peut s'épanouir pleinement.

Antoine PETIT

Président-directeur général du CNRS

Méthodologie

L'élaboration de ce plan qui a débuté le 31 janvier 2024 a été organisée autour des 4 axes :

- Réfléchir de manière transverse et globale sur la question du handicap au CNRS avec les directions et services de la direction générale déléguée aux ressources (DRH, la DDCS, des instituts, des référents handicap régionaux, de la médecine du travail) et les instituts.

Dans ce cadre, le service de la responsabilité sociale de l'employeur a constitué un groupe de réflexion interne, réuni à trois reprises et a rencontré et/ou échangé avec les directions fonctionnelles parties prenantes d'une politique handicap intégrée (DSFIM, DIRCOM, DSI, DDAI).

- Travailler avec les représentants du personnel ;
Un groupe d'études composé de la DRH et de deux représentants du personnel par organisation syndicale a été constitué. Le travail du groupe a été conduit à l'occasion de sept réunions et à l'aune notamment des travaux du groupe de réflexion sur le handicap des secrétaires scientifiques du Comité national, groupe animé par Simon Tricard de 2016 à 2021 ;
- Construire un plan en lien avec Bruno PICARD et Aleksandra DESMETS du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), afin de répondre aux attendus du fonds à l'égard du CNRS, 5e employeur public financé.

- Concerter les actions du plan dans le cadre du dialogue social ;

Un point d'étape a été présenté le 2 juillet 2024 à la Commission nationale du développement social (CNDS) compétente en matière d'insertion, d'égalité et de diversité professionnelle.

Le projet finalisé est également présenté :

- le 12 novembre 2024 en CNDS ;
- le 13 novembre 2024 en formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (F3SCT) du comité social d'administration qui en application de l'article 70 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État, est consultée sur la mise en œuvre « des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail (...) des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes ». Le plan amendé a été voté unanimement par les organisations syndicales.
- le 4 décembre 2024 en comité social d'administration (CSA). Le plan a reçu un avis favorable.

Le 24 janvier 2025, le CNRS et le SGEN-CFDT Recherche, le SNCS-FSU, le SNTRS-CGT et le SNPTES UNSA réaffirment leur engagement en faveur d'une politique inclusive et responsable avec la signature du protocole d'accord du Plan d'actions handicap 2025-2028.

Introduction

Ce nouveau plan quadriennal s'inscrit naturellement dans la continuité des plans d'actions qui ont jalonné la politique handicap du CNRS depuis l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Cette loi fondamentale pose les fondations d'une société plus inclusive et équitable.

Ce plan s'inscrit dans la continuité et poursuit les efforts engagés jusqu'à présent. Notre objectif est de passer d'une politique axée sur la compensation et l'adaptation à une démarche proactive d'inclusion totale, où le handicap est perçu comme une source de diversité à valoriser et à intégrer pleinement dans notre fonctionnement.

Ce plan d'action concret et réaliste repose sur plusieurs piliers fondamentaux, interdépendants et complémentaires :

- Développer une politique handicap intégrée, dans le cadre d'une démarche RSE : il s'agit d'ancrer la prise en compte du handicap dans tous les aspects de notre fonctionnement et de la réalisation de notre mission de recherche ;
- Renforcer et dynamiser le recrutement, l'intégration, l'accompagnement et le développement des carrières : le CNRS s'engage à créer un parcours professionnel évolutif et épanouissant pour les personnes en situation de handicap, en levant les obstacles à chaque étape de leur carrière et en valorisant leurs compétences. Cela inclut des mesures spécifiques pour l'adaptation des postes de travail, la formation professionnelle et le mentorat.

- Valoriser le handicap et l'inclusion des personnes en situation de handicap : au-delà de la simple acceptation, le CNRS vise à tenir compte du handicap sous toutes ses formes, en reconnaissant la richesse qu'il apporte à notre établissement et en promouvant une culture d'inclusion à tous les niveaux. Cela se traduit par des actions de sensibilisation, des événements inclusifs, et une communication interne et externe mettant en avant le handicap.

Ce plan engage le CNRS à construire un établissement inclusif, où chaque individu, quelles que soient ses capacités, puisse s'épanouir, contribuer pleinement et réaliser son potentiel au service de la science au sein d'une organisation où le handicap est non seulement accepté mais valorisé comme un atout.

En adoptant une approche globale du handicap, le CNRS s'engage dans un projet collectif, ambitieux et s'inscrivant dans le long terme pour une politique ayant un impact durable au sein de l'établissement et dans le secteur de la recherche.

Axe 1 – développer une politique handicap intégrée, dans le cadre d'une démarche RSE

Le premier axe de ce plan handicap vise à développer une politique handicap intégrée, s'inscrivant pleinement dans notre démarche de responsabilité sociale. Notre objectif est d'ancrer la prise en compte du handicap dans tous les aspects de notre fonctionnement et de la réalisation de notre mission.

Cette approche nous permettra non seulement d'améliorer nos pratiques internes, mais aussi d'influencer positivement le secteur de la recherche dans son ensemble.

Cet axe reflète notre engagement profond à faire de l'inclusion des personnes en situation de handicap une priorité transversale.

Axe	Action	Description	Entité(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Indicateurs	Calendrier
Développement d'une politique handicap intégré	1	Développer l'accessibilité numérique <ul style="list-style-type: none"> • Application du RGAA • Mise en œuvre du schéma pluriannuel d'accessibilité numérique ; • Désignation d'un référent accessibilité numérique ; 	DSI DIRCOM DRH DDAI	Nbre d'audits d'accessibilité numérique réalisés	2025
	2	Intégrer les préoccupations sociales à la politique achat de l'établissement	DSFIM/ DDAI	Nbre de marchés incluant une clause sociale Nbre de marchés réservés Montant des dépenses auprès d'ESAT / d'entreprises adaptées	2025
	3	Évaluer régulièrement l'accessibilité des bâtiments et des services de l'établissement afin d'identifier et de corriger les obstacles	DFSIM	Nbre de bâtiments identifiés Nbre de bâtiments rendus accessibles	2025

	4	Identifier des thématiques de recherche sur la question du handicap et les financer	DRH/ SRSE DI DGDS	Nbre de thématiques identifiées Nbre de projets financés	2025
	5	Soutenir l'innovation sociale Financement de projets innovants, notamment en créant des partenariats avec des organisations spécialisées dans le handicap ou en soutenant des entreprises qui proposent des solutions innovantes pour favoriser l'autonomie des personnes en situation de handicap, que ce soit par des produits, des services ou des modèles économiques novateurs.	DRH DR Référénts handicap régionaux	Nbre de thématiques de recherche sur la question du handicap Nbre de projets financés Nbre d'actions de soutien à l'innovation sociale	2025

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

L'axe 2 du plan d'action handicap représente un engagement majeur du CNRS envers l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Ce pilier fondamental du plan vise à améliorer durablement les pratiques de l'établissement, et notamment la manière dont ces collaborateurs sont intégrés, accompagnés et valorisés au sein de l'établissement.

L'approche adoptée par le CNRS répond ainsi à une stratégie globale et intégrée, visant à éliminer les barrières à toutes les étapes du parcours professionnel des personnes en situation de handicap, de l'accès à l'emploi à leur progression de carrière. Cette démarche va au-delà des adaptations nécessaires pour inclure le handicap.

Pour concrétiser cette vision ambitieuse, le CNRS s'engage à déployer un ensemble de mesures spécifiques, adaptées aux besoins divers des personnes en situation de handicap.

Ces mesures comprennent :

1. **l'augmentation des possibilités de recrutement en CDD pour les personnes en situation de handicap.** L'objectif est de réserver chaque année 6 % des postes ouverts aux concours externes aux CDD BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi). Cette mesure proactive vise à garantir une représentation équitable des personnes en situation de handicap au sein de l'institution, en leur offrant des opportunités concrètes à des emplois stables et valorisants.

En parallèle, le CNRS prévoit d'augmenter le nombre de postes dédiés aux post-doctorants, doctorants, et apprentis BOE. En diversifiant les profils des chercheurs et des apprentis au sein de ses équipes, le CNRS renforce également son engagement en faveur d'une recherche scientifique accessible et représentative de l'ensemble de la société.

2. **la promotion d'une politique de recrutement inclusive, en s'assurant que les offres d'emplois du CNRS soient accessibles et mieux visibles.** Dans cette perspective, le CNRS prévoit la publication progressive des offres d'emploi réservées aux Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) sur son portail dédié, et de développer son accessibilité numérique.

Quant au recrutement des Ingénieurs et Techniciens (IT BOE), il continuera de suivre la procédure actuelle, garantissant une cohérence et une équité dans le processus. Les offres d'emploi de cadres managers affichées au fil de l'eau continueront à être diffusées avec la phrase « postes ouverts aux personnes en situation de handicap ». Ces mesures visent à faciliter l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap.

3. **la mise en place de mesures et de pratiques dédiées qui permettent de créer un environnement de travail inclusif, accueillant, et propice à l'épanouissement professionnel de chacun.** L'intégration réussie de ces agents repose sur plusieurs piliers essentiels, tels que l'accueil personnalisé avec un référent intégration, le mentorat, et/ou le parrainage, chacun jouant un rôle clé pour garantir que les nouveaux arrivants se sentent soutenus et valorisés dès leur entrée dans l'établissement.

4. **le développement professionnel des agents en situation de handicap**

Cette action sera facilitée par la mise en œuvre de l'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique pour les chercheurs et les ingénieurs et techniciens et du décret n°2020-569 du 13 mai 2020.

En 2024, pour les chercheurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, un formulaire a été inséré dans le

dossier de candidature à un avancement au choix.

Ce dispositif sera dupliqué à l'ensemble des procédures d'évaluation et d'avancement des chercheurs et des ingénieurs et techniciens afin de leur permettre de faire état des impacts induits par leur situation sur leur activité professionnelle.

5. **le renforcement de la politique de formation pour améliorer l'employabilité des agents en situation de handicap.** Ces actions combinées visent à créer un environnement de travail où chaque individu, quelles que soient ses capacités, peut non seulement accéder à des opportunités de carrière équitables, mais aussi s'épanouir professionnellement.

6. **l'amélioration de l'accompagnement professionnel des personnels en situation de handicap** afin de leur garantir de continuer à exercer leur métier dans des conditions adaptées à leurs besoins spécifiques. Cela se décline en deux actions principales :

- ✓ une meilleure identification des personnes en difficulté professionnelle afin de favoriser leur maintien dans l'emploi. Mieux accompagner les réserves de compatibilité état de santé / poste de

travail, voire d'inaptitude, pour les personnes qui font face à des difficultés de santé pour le maintien dans l'emploi. La cellule médico-socio-professionnelle peut être sollicitée dans ce cas.

Accompagner les agents qui le souhaitent pour obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et favoriser leur maintien dans l'emploi.

- ✓ un accompagnement personnalisé des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui, en raison de leur handicap, ne peuvent plus occuper leur poste actuel ou rencontrent des difficultés (jobcoaching, bilan de compétence et bilan professionnel, évaluation des capacités professionnelles compte tenu du handicap, soutien médico-psychologique, formation destinée à compenser le handicap ...). Cela comprend des conseils sur les opportunités de réaffectation, mobilité, reclassement, des formations spécifiques pour acquérir de nouvelles compétences, ainsi qu'un accompagnement durant l'ensemble du processus de transition vers un nouveau poste adapté.

Axe	Action	Description	Entité(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Indicateurs	Calendrier
II. Favoriser le recrutement, l'intégration, l'accompagnement et le développement des carrières	6	Développement des possibilités de recrutement de CDD handicap : <ul style="list-style-type: none"> • Réserver chaque année des postes CDD BOE à hauteur de 6% des postes ouverts au concours externes pour les IT et les CH • Développer le nombre de postes de doctorants et apprentis BOE 	DRH / SPP	Nbre de postes CDD réservés par an aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (CH / IT / Doctrant / post-doctorant / apprentis)	Campagnes de recrutement 2025
	7	Favoriser le recrutement de personne en situation de handicap : <ul style="list-style-type: none"> • Publication des offres d'emploi BOE sur le portail emploi et mise en accessibilité et lien avec Canopé de manière progressive • Recrutement CH BOE (CR et DR), examiné par le Comité 		Nb de postes BOE publiés sur portail emploi Nb de consultations Nb de candidats	Fin 2025 2025 2025

		<p>National, avec inter-classement entre les sections et/ou les instituts en fin de procédure ;</p> <ul style="list-style-type: none"> Recrutement IT BOE sur la procédure actuellement en vigueur ; Poursuite affichage des fonctions de cadres managers avec « postes ouverts aux personnes en situation de handicap » 	<p>SSTI / SeRI</p> <p>DDCS</p>	<p>Nbre de recrutement CH / IT / doctorant / post-doctorant / apprentis)</p>	<p>2025</p>
	8	<p>Favoriser une bonne intégration des agents en situation de handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> Développer les bonnes pratiques d'intégration (accueil, mentorat, parrainage...) en lien avec les référents handicap Déploiement d'un module de sensibilisation autour de l'accueil et l'intégration de personnes en situation de handicap spécifique pour les managers (SOCLE) 	<p>SeRI / DDCS / RRH</p> <p>DDCS</p>	<p>Nb d'agents bénéficiant d'un dispositif d'accueil et intégration</p> <p>Nbre de personnes formées</p>	<p>Campagnes de recrutement 2026</p> <p>Socle 2ème semestre 2025</p> <p>2026</p>
	9	<p>Favoriser le développement professionnel des agents en situation de handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre de l'article 93 de la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique et du décret n°2020-569 du 13 mai 2020. Déployer la possibilité pour les agents BOE chercheurs et ingénieurs et technicien d'indiquer l'impact induit par leur handicap sur leur activité professionnelle dans leur dossier d'évaluation et d'avancement, à l'instar de la procédure d'avancement au choix des chercheurs. Mesurer et suivre l'évolution de carrière des agents BOE par rapport à l'ensemble des effectifs du CNRS Renforcer la politique de formation afin de favoriser l'évolution des compétences des agents en situation de handicap pour leur employabilité (montée, adaptation des compétences, reconversions...) 	<p>SDP</p> <p>SDP</p> <p>SRSE- SDP</p> <p>SeRI</p>	<p>Nbre de candidats</p> <p>Nbre de bénéficiaires</p> <p>Taux d'agents BOE bénéficiant d'un avancement, d'une évolution de rémunération</p> <p>Nb d'agents BOE bénéficiant de formation T2 et T3</p>	<p>2025</p> <p>Dès 2026</p> <p>2025</p> <p>2025</p>

	10	<p>Favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Améliorer l'identification des personnes BOE en difficulté • Mener une étude sur la possibilité de partager les données en interne à la DRH, étude sur la PPR, favoriser et accompagner le reclassement des personnels en situation de handicap 	<p>SAP / SPAT DPO/DRH SAP / SPAT</p>	<p>Nbre d'agents BOE bénéficiant d'un accompagnement professionnel</p>	<p>Dès 2025 2025/2026</p>
--	----	--	--	--	-------------------------------

Axe 3 – valoriser le handicap et l'inclusion

Dans un monde professionnel de plus en plus conscient des enjeux liés au handicap, il est impératif de mettre en place des actions concrètes pour favoriser un environnement inclusif. Les principales actions de cet axe sont de développer une communication efficace, une formation adaptée et une sensibilisation accrue au handicap, tournée vers l'interne et l'externe.

Pour ce faire, le CNRS s'engage à diffuser les connaissances et les pratiques nécessaires à tous pour l'inclusion et l'intégration des personnes en situation de handicap et leur accompagnement, en s'appuyant sur les expertises des services concernés. Cette démarche inclut l'organisation d'événements et de campagnes de sensibilisation visant à promouvoir une culture inclusive au sein de notre établissement.

La communication et la formation seront renforcés pour tous les acteurs internes impliqués, tels que les dirigeants, les responsables des ressources humaines, les managers, ainsi que les collègues et les services de médecine de prévention et social. En travaillant ensemble, le CNRS pourra faire évoluer les représentations du handicap, contribuer à l'amélioration des conditions de travail de chacun, et instaurer un climat de confiance et de respect mutuel.

Axe	Action	Description	Entité(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Indicateurs	Calendrier
Axe III. Valoriser la diversité et l'inclusion	11	<p>Développer la communication, la formation et la sensibilisation au handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre une communication interne et externe qui valorise le handicap, ainsi que les acteurs internes (mise à disposition de leurs coordonnées en interne et en externe). Organiser des événements et des campagnes de sensibilisation pour promouvoir une culture inclusive au sein de l'établissement (SEEPH, duoday, Journée internationale du handicap). Poursuivre et renforcer la communication, la sensibilisation et la formation de tous les acteurs internes concernés : pour les 	<p>SRSE-SCOMRH</p> <p>Délégations régionales et référents handicap SRSE SCOMRH</p> <p>DDCS (École du management de la recherche)</p>	<p>Nb de communications dédiées au handicap</p> <p>Nb de participants aux événements relatifs au handicap</p> <p>Nb d'agents formés, sensibilisés</p>	<p>Dès 2025</p> <p>Socle 2ème semestre 2025</p>

		<p>dirigeants, cadres managers, collègues, RRH, service de médecine de prévention et service social, représentants du personnel, les référents handicap régionaux et référents handicap en section) pour faire évoluer les représentations du handicap</p>	SeRI		
--	--	--	------	--	--

LEXIQUE DES ACRONYMES ET SIGLES

B

BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
-----	---------------------------------------

C

CDD	Contrat à durée déterminée
CH	Chercheur
CNDS	Commission nationale de développement social
CR	Chargé(e) de recherche
CSA	Conseil social d'administration

D

DDAI	Direction déléguée de l'audit interne
DDCS	Direction déléguée aux cadres supérieurs
DGD-S	Direction générale déléguée à la science
DI	Directeur / directrice d'institut
DPO	Déléguée à la protection des données
DR	Directeur / directrice de recherches
DRH	Direction des ressources humaines
DSFIM	Direction de la stratégie financière, de l'immobilier et de la modernisation
DSI	Direction des systèmes d'information

E

ESAT	Établissements ou services d'aide par le travail (ESAT)
------	---

F

FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
Formation T2	Évolution des métiers
Formation T3	Développement ou acquisition de nouvelles compétences
F3SCT	Formation spécialisée du conseil social d'administration en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail

I

IT	Ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens
----	---

R

RGAA	Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité
RSE	Responsabilité sociale de l'employeur

S

SAP	Service de l'accompagnement professionnel de la direction des ressources humaines
SCOMRH	Service communication et marketing RH de la direction des ressources humaines
SDP	Service développement professionnel de la direction des ressources humaines
SRSE	Service responsabilité sociale de l'employeur de la direction des ressources humaines
SeRI	Service recrutement et intégration de la direction des ressources humaines
SGEN –CFDT Recherche EPST	Syndicat national des personnels de recherche dans les EPST affilié à la Confédération française démocratique du travail
SNCS-FSU	Syndicat national des chercheurs scientifiques affilié à la Fédération syndicale unitaire
SNPTES - UNSA	Syndicat national des personnels titulaires et contractuels de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Culture affilié à l'Union nationale des syndicats autonomes Éducation
SNTRS-CGT	Syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique affilié à la Confédération générale du travail
SPAT	Service des pensions et des accidents du travail de la direction des ressources humaines
SPP	Service pilotage et prospective de la direction des ressources humaines
SSTI	Service systèmes et traitement de l'information de la direction des ressources humaines
SUD Recherche	Syndicat SUD Recherche EPST-Solidaires

PARLONS HANDICAP, PENSONS SOLUTIONS.

Directeur de la publication : Antoine Petit

Directeur de la rédaction : Gabrielle Inguscio, Direction des ressources humaines

Direction adjointe de la rédaction : Service responsabilité sociale de l'entreprise (SRSE)

Auteur : Hayfa Trabelsi

Conception graphique, mise en page : Nadège Deschamps



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*





CNRS

3, rue Michel-Ange
75794 Paris Cedex 16
+ 33 1 44 96 40 00

www.cnrs.fr | [X](#) | [LinkedIn](#) | [YouTube](#)