

## Les personnels en situation de handicap dans l'ESR

Alors que tous les employeurs de la fonction publique sont astreints légalement à employer au moins 6 % de personnes en situation de handicap par rapport à l'effectif total, les établissements d'enseignement supérieur restent à la traîne, atteignant pour la plupart péniblement la moitié de cet objectif, et encore moins si on ne tient compte que des personnels enseignants.

Fort de ce constat, le SNESUP-FSU a décidé dans ce dossier de faire un bilan du traitement du handicap dans l'enseignement supérieur. Dans un premier article, nous aborderons les différents groupes de travail qui se sont mis en place au niveau de la FSU et du SNESUP-FSU pour réfléchir sur cette question.

L'autocensure parmi le personnel enseignant à se déclarer comme personnel en situation de handicap n'est devenue que trop courante. Beaucoup d'enseignants et d'enseignants-chercheurs ne savent pas quels sont les bénéfices à faire reconnaître leur handicap, ni même comment le faire. Cette déclaration passe par la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), qui sera abordée dans un deuxième article.

Nous proposons ensuite trois témoignages d'enseignantes confrontées au handicap. La première revient sur son expérience d'enseignante ayant eu affaire à des étudiants en situation de handicap ; les deux autres relatent leur vécu d'enseignantes elles-mêmes en situation de handicap invisible.

Enfin, nous ferons un bilan des différentes politiques en matière de handicap au sein du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, tout d'abord sur la période 2015-2019, puis, dans le dernier article, pour 2020, avec les perspectives pour les prochaines années. ■

---

Dossier coordonné par **RAYMOND GRÜBER**,  
coresponsable du secteur Situation des personnels

---

# Mise en place d'un groupe de travail sur le handicap à la FSU

Alors que la FSU a mis en place un groupe de travail sur la question du handicap, le secteur Situation des personnels du SNESUP a engagé une réflexion plus spécifique sur le handicap dans l'enseignement supérieur.

Par le **SECTEUR SITUATION DES PERSONNELS**

La FSU a mis en place, à l'automne 2021, un groupe de travail sur la question du handicap, première source de discrimination en France<sup>1</sup>. La première réunion s'est tenue le 20 octobre 2021, à laquelle une délégation du SNESUP a participé. L'objectif de ce groupe de travail est :

- d'engager et de faciliter le travail avec les associations de personnes en situation de handicap et les associations de familles ;
- de rendre compte et de diffuser les travaux menés au Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) ;
- de développer la réflexion au sein de la fédération sur la question du handicap, notamment à travers des publications : connaissance du handicap, histoire et actualité des luttes, handicap et emploi dans la fonction publique, discrimination...

Un stage fédéral sur la question du handicap sera organisé par ce groupe de travail pour l'année 2022-2023.

## MISSIONS HANDICAP

À la suite de la mise en place de ce groupe de travail fédéral, le secteur Situation des personnels (SDP) du SNESUP-FSU a décidé lui aussi de travailler sur cette question dans l'enseignement supérieur.

Depuis une décennie, la prise en compte et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap se sont progressivement structurés dans les établissements d'enseignement supérieur. En effet, depuis la rentrée 2006<sup>2</sup>, tous les établissements d'enseignement supérieur doivent prévoir un accompagnement des étudiants en situation de handicap, des aménagements et des adaptations dans leur scolarité, principe qui a été réintégré à la loi ORE<sup>3</sup> en 2018. La part des étudiants déclarés en situation de handicap a été multipliée par 5 depuis 2005, passant en 2020 à 1,82 % de la population étudiante<sup>4</sup>, notamment en licence et dans les IUT.

Dans le cadre de la loi 2013-660, qui impose à chaque établissement de se doter d'un schéma directeur pluriannuel du handicap, les établissements ont mis en place des missions handicap. Si ce schéma directeur concerne à la fois les

étudiants et les personnels, la prise en compte du handicap dans les fonctions d'enseignant du supérieur reste très perfectible. Dans une profession où la compétition et la performance sont survalorisées, la déclaration du handicap est rarissime. L'effet d'autocensure est prégnant chez les enseignants du supérieur et notamment les enseignants-chercheurs, qui n'osent pas se déclarer handicapés par peur de se voir pénalisés dans la suite de leur carrière, notamment pour le passage à la hors-classe et pour les candidatures aux postes de professeur d'université. Malgré la mise en place de ces missions handicap, peu d'établissements ont organisés des campagnes ciblées sur le handicap pour les enseignants du supérieur.

## AUTANT DE CAS PARTICULIERS QUE DE PERSONNES

Dans le cadre de l'action syndicale, le SNESUP-FSU accompagne, à la fois au niveau local mais également au niveau national avec le secteur SDP, un grand nombre de collègues dans ces démarches avec autant de cas particuliers que de personnes. Il nous est donc apparu intéressant, à partir de témoignages, de faire un point sur cette question du handicap et de poursuivre cette réflexion dans les années à venir, afin d'aboutir à des propositions permettant enfin aux personnels enseignants et enseignants-chercheurs en situation de handicap de se voir proposer de réels aménagements leur permettant d'exercer dignement leurs fonctions d'enseignement et de recherche. ■

Le SNESUP-FSU a suivi l'exemple de la FSU, en menant une réflexion sur le long terme autour du handicap.



© Pixabay

*Dans une profession où la compétition et la performance sont survalorisées, la déclaration du handicap est rarissime.*

1. Selon les rapports du Défenseur des droits depuis 2017.

2. Conformément aux dispositions de l'article L. 1234-1 du Code de l'éducation.

3. Loi n° 2018-166 du 8 mars 2018 relative à l'orientation et à la réussite des étudiants.

4. « État de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en France » n° 15.

# Focus sur la reconnaissance de la **qualité de travailleur handicapé**

« Handicapé-e, moi ? Non, quand même ! J'ai juste des problèmes de santé, ça va aller mieux » ! C'est trop souvent ce qu'on entend de la part de collègues qui, par peur de l'ostracisme, difficulté à se penser malade, méconnaissance du handicap et de leurs droits, sont dans des situations de handicap et ne le savent pas.

Par **VALENTINE DREVET-BENATTI**,  
université de Poitiers

**E**n 2005, la loi « handicap » a introduit de nouveaux droits pour un plus grand nombre de personnes, alors que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)<sup>1</sup> est un droit plus ancien, mais mal connu. Au moment de leur recrutement, 70 % des personnes handicapées actuellement en poste n'étaient pas en situation de handicap. L'apparition du handicap en cours de carrière est la situation la plus fréquente. De nombreux dispositifs sont prévus pour accompagner les agents concernés, mais le handicap au travail reste un tabou.

## QUI EST CONCERNÉ ?

### HANDICAPS VISIBLES ET INVISIBLES

Le handicap est défini par la loi de 2005 comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

La RQTH est délivrée pour de nombreuses maladies et limitations, y compris le handicap psychique (à distinguer du handicap mental) : rappelons que les risques psychosociaux et leurs manifestations (la souffrance psychique, le stress, l'anxiété, la dépression, etc.) sont des pathologies fréquentes et qu'ils peuvent entraîner une altération de la santé susceptible de causer une situation de handicap.

### LES DROITS DES PERSONNELS EN EMPLOI

#### Des aménagements de poste ou de travail

L'administration finance l'aménagement du poste de travail (adaptation ou achat des machines, outillages et équipements individuels nécessaires). Un accompagnement humain peut également être prévu dans certains cas.

Le refus de prendre ces mesures constituerait une discrimination. Dans ce cas, l'intéressé lui-même ou toute association peut exercer en justice toutes actions relatives à ces discriminations.

Des aménagements d'horaires sont égale-



ment possibles (en tenant compte des nécessités de fonctionnement du service). Attention : cela ne consiste pas en un allègement de service, mais en un aménagement de l'emploi du temps de l'agent pour tenir compte des soins ou d'une fatigabilité éventuels.

L'aide porte aussi sur les formations : les personnes handicapées ont accès à toutes les formations offertes aux agents et celles-ci doivent être adaptées à leurs besoins, le cas échéant. Par ailleurs, elles peuvent bénéficier, après avis du médecin de prévention, de formations spécifiques relatives à leur handicap.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit aux personnels en situation de handicap, après avis du médecin de prévention. Leur rémunération est alors calculée selon la réglementation relative au temps partiel.

La priorité leur est donnée pour les mutations, détachements, mises à disposition : elle est accordée si la demande de mutation est assortie d'un avis du médecin de prévention. Si les possibilités de mutation sont insuffisantes dans leur corps, ces mêmes bénéficiaires peuvent obtenir une priorité pour un détachement ou une mise à disposition.

Les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'un départ à la retraite

**Les personnes handicapées ont accès à toutes les formations offertes aux agents et celles-ci doivent être adaptées à leurs besoins, le cas échéant.**

1. [www.monparcourshandicap.gouv.fr/aides/la-reconnaissance-de-la-qualite-de-travailleur-handicape-rqth](http://www.monparcourshandicap.gouv.fr/aides/la-reconnaissance-de-la-qualite-de-travailleur-handicape-rqth).

anticipé, c'est-à-dire avant l'âge minimum de départ à la retraite, à condition de justifier d'un certain taux de handicap et d'une certaine durée d'assurance durant cette période de handicap.

Enfin, lorsqu'une personne en situation de handicap est amenée à déménager afin d'évoluer dans son emploi ou de le conserver, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) peut prendre en charge les frais liés au déménagement (dans la limite de 765 euros par agent).

### Maintien dans l'emploi ou reclassement

Si vous risquez d'être licencié pour inaptitude, vous pouvez bénéficier d'un maintien dans l'emploi ou d'un reclassement, avec l'appui d'un organisme de placement. Ces structures, dénommées Cap emploi<sup>2</sup>, assurent une mission de service public qui concerne aussi l'accompagnement au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. À ce titre, ils peuvent mobiliser des outils et des dispositifs de droit commun ou spécifiques.

### QUELS SONT LES DROITS LORSQU'ON CHERCHE À ENTRER DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

Différentes voies sont proposées aux personnes handicapées pour être recrutées : le concours (voie normale) avec aménagements si besoin et le recrutement par voie contractuelle puis la titularisation au bout d'un an après entretien avec un jury<sup>3</sup>.

### DEMANDER LA RQTH

C'est la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), qui siège au sein de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)<sup>4</sup>, qui accorde la RQTH. Le dossier rempli peut également ouvrir d'autres droits liés au handicap (carte d'invalidité...).

Les procédures ont récemment été simplifiées, mais elles restent souvent longues (de

trois à six mois). Il est possible de les effectuer en ligne dans certains départements<sup>5</sup>.

Le certificat médical peut être établi par tout médecin (généraliste, psychiatre) vous connaissant bien. La CDAPH peut vous demander de passer une visite médicale avant de prendre sa décision. Le formulaire de demande et le certificat médical sont téléchargeables en ligne<sup>6</sup>.

La décision est rendue dans un délai variant d'un département à l'autre, mais les délais sont souvent assez longs. Le début du droit correspond à la date de décision de la CDAPH.

La RQTH est attribuée pour une durée de un à dix ans (le renouvellement n'est pas automatique : attention à ne pas laisser passer la date limite et à anticiper le temps de traitement de la demande), ou sans limite de durée si la situation de la personne n'est pas susceptible d'évoluer.

Lorsque la RQTH est accordée, vous recevez un courrier attestant que vous avez la qualité de travailleur handicapé reconnue par la CDAPH et précisant sa durée d'attribution (ou l'absence de limitation de durée).

### SE DÉCLARER ?

Vous n'êtes pas tenu d'informer votre employeur de votre RQTH, ni d'en parler à votre hiérarchie et à vos collègues, sauf si, en accord avec votre employeur, vous souhaitez communiquer sur votre handicap afin qu'il soit mieux pris en compte. En parler est une façon de dire que vous pouvez travailler, mais que vous ne pouvez pas, ou plus, faire certaines choses, ou que vous avez besoin de plus de temps, ou d'aides techniques ou de formation, à cause de votre handicap.

Se déclarer n'est pas un signe de faiblesse. La RQTH peut devenir un outil pour conserver son emploi ou en trouver un nouveau, compatible avec sa situation. Il faut contacter le médecin du travail et le service handicap ou le référent handicap de l'établissement pour procéder aux aménagements qui doivent être appliqués : le refus de les appliquer peut être constitutif d'une discrimination sanctionnée par la loi. ■

## RÉFÉRENCES

Mon parcours handicap : [www.monparcourshandicap.gouv.fr](http://www.monparcourshandicap.gouv.fr).

MESRI, « Guide pratique pour les établissements d'enseignement supérieur "Le handicap, tous concernés" » : [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-09/guide-pratique-handicap-10967.pdf](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-09/guide-pratique-handicap-10967.pdf).

MESRI, « Les personnels en situation de handicap » :

[www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/personnels-en-situation-de-handicap-50315](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/personnels-en-situation-de-handicap-50315).

Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, « Les démarches auprès des MDPH » :

[www.cnsa.fr/vous-etes-une-personne-handicapee-ou-un-proche/demarches-aupres-des-mdph](http://www.cnsa.fr/vous-etes-une-personne-handicapee-ou-un-proche/demarches-aupres-des-mdph).

Défenseur des droits, « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable » : [www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide\\_-\\_emploi\\_des\\_personnes\\_en\\_situation\\_de\\_handicap\\_et\\_aménagement\\_raisonnable.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide_-_emploi_des_personnes_en_situation_de_handicap_et_aménagement_raisonnable.pdf).

**Le refus de procéder aux aménagements qui doivent être appliqués peut être constitutif d'une discrimination sanctionnée par la loi.**

2. <https://miniurl.be/r-43lx>.

3. [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/recrutement-de-personnes-en-situation-de-handicap-au-ministere-charge-de-l-enseignement-superieur-46343](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/recrutement-de-personnes-en-situation-de-handicap-au-ministere-charge-de-l-enseignement-superieur-46343).

4. <http://www.monparcourshandicap.gouv.fr/annuaire>.

5. <https://mdphenligne.cnsa.fr>.

6. [www.cnsa.fr/documentation-et-donnees/formulaires/formulaire-demandes-aupres-de-la-mdph](http://www.cnsa.fr/documentation-et-donnees/formulaires/formulaire-demandes-aupres-de-la-mdph).

# Étudiants en situation de handicap dans le supérieur

**Avant tout des jeunes comme les autres, les étudiants en situation de handicap nécessitent néanmoins un suivi particulier, de la bienveillance, mais aussi un accompagnement pédagogique spécifique. La réussite est possible quand la compensation est correctement mise en place.**

Par **FLORENCE OMS**, IUT Toulouse-III Paul-Sabatier

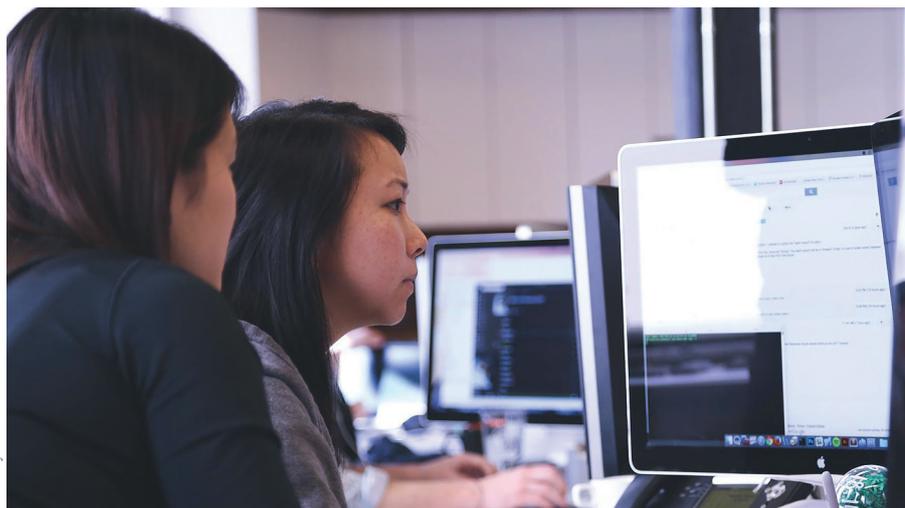
« Les étudiants en situation de handicap sont d'abord des étudiants : ils peuvent faire la fête, manquer les cours, être en retard et ne pas travailler suffisamment... »

Je garde en mémoire cette phrase, entendue lors d'une formation interne à l'université sur l'accompagnement des étudiants en situation de handicap (ESH). Les étudiants ESH sont d'abord des étudiants : piège à éviter, les croire différents de leurs camarades. Les accompagner nécessite de la bienveillance mais aussi une exigence pédagogique. Il serait préjudiciable pour la reconnaissance de leurs diplômes sur le marché du travail de laisser penser que nous baissons ces exigences en raison de leurs difficultés. Raison de plus pour veiller à ce que les compensations nécessaires à leur cursus soient correctement mises en place.

## CONSTITUER UN NOUVEAU DOSSIER

Premier frein à leur suivi : les étudiant eux-mêmes. Le passage dans l'enseignement supérieur rime avec liberté et certains désirent tirer un trait sur les contraintes liées au handicap : ils abandonnent les prises en charge paramédicales, refusent de se signaler auprès du service de l'université, désirent s'en sortir seuls. C'est souvent le premier échec qui rappelle cruellement la nécessité de compensations. Notre rôle est alors de dédramatiser et de redire qu'être aidé est un droit, pas une infamie. La détection rapide des difficultés est un vrai combat qui doit se mener chaque année : répéter, afficher, dire à toute la promotion dès la rentrée qu'il existe un suivi, comme au lycée, mais que les modalités peuvent changer et qu'un nouveau dossier doit être constitué. Les étudiants suivis dans le secondaire ont du mal à comprendre la rupture avec le supérieur. Ceux qui n'étaient pas suivis ignorent tout des démarches à effectuer.

Deuxième frein : le dossier. Des bilans médicaux ou paramédicaux étant demandés, arrive



© Pixabay

alors le problème des délais et du coût, certains bilans n'étant pas remboursés. Une grande disparité de cas apparaît alors suivant l'implication de la famille. Certains arrivent avec tout le nécessaire dès l'inscription et la rentrée se fera sereinement. D'autres pourront perdre jusqu'à un semestre.

## UN DIALOGUE FERME ET PERMANENT

Troisième frein : les collègues. Le dialogue doit être ferme et permanent. Ne mélangeons pas les rôles : nous n'avons pas à estimer si les compensations demandées sont recevables ou pas. Elles doivent être appliquées, dans leur intégralité, et tout au long du cursus. Ce discours peut engendrer quelques crispations dans l'équipe enseignante.

Quatrième frein : les pairs. Les difficultés peuvent apparaître lors des travaux en binôme ou en groupe. Nous devons prendre soin des binômes des étudiants ESH. Idéalement, ils sont volontaires. Parfois, ils surestiment leurs capacités à aider : à nous de partager entre plusieurs, sur l'année, la charge de travail ou la charge affective à supporter. Aider un camarade à l'université peut être de trop si sa propre situation familiale est déjà compliquée.

Ces freins levés, la réussite est au bout du cursus. C'est une grande fierté pour ces jeunes, véritables sportifs de haut niveau de la vie quotidienne, que de décrocher le diplôme. En rédigeant ces mots, des visages et des noms traversent mon esprit. Nous sommes un repère stable pour eux le temps de leur passage chez nous et, surtout, nous leur donnons, redonnons confiance. Cette année, un ESH est major de l'une de nos spécialités. Tout est possible quand la compensation est bien mise en place.

Je dédie ces quelques mots à la mémoire de la docteure C., décédée prématurément, qui a œuvré longtemps auprès de ces jeunes, et à qui j'ai emprunté la première phrase de cet article.

Et à Julie, mon ESH perso ! Chers collègues, n'hésitez pas, occupez-vous de ces jeunes ! ■

Les enseignants doivent donner confiance aux étudiants ESH, leur servir de repère.

Notre rôle est de dédramatiser et de redire qu'être aidé est un droit, pas une infamie.

# Vivre son handicap invisible à l'université

Deux formes de handicap invisible, deux expériences. Anaïs et Noémie nous relatent leur vécu professionnel à la suite du diagnostic de bipolarité pour l'une, et de déficience auditive pour l'autre. Au-delà des aides techniques, des circulaires et des lois, ce sont surtout l'humanité et la bienveillance qui sont indispensables pour que les personnes concernées puissent s'épanouir dans l'exercice de leur métier.

Par **LAURENCE RASSENEUR**, cosecrétaire de la section SNESUP de l'université de Strasbourg, **RADIJA TAOURIT**, PRCE, université Paris 8 Vincennes-Saint-Denis, et **VALENTINE DREVET-BENATTI**, université de Poitiers

« À mon retour de congé maladie, j'ai été bien accueillie et entourée par mes collègues, qui m'ont témoigné beaucoup de bienveillance. »

**A**naïs et Noémie (les prénoms ont été changés) sont toutes deux professeures des universités, mais avant tout, ce sont deux collègues que vous pourriez côtoyer et qui, malgré un handicap invisible, assurent leurs missions. Elles ne sont pas moins capables, mais leur handicap nécessite un accompagnement humain et technique. Si la compensation technique du handicap est assez bien réalisée, les dispositifs « administratifs » restent encore obscurs pour les DRH et la médecine du travail qui, trop souvent, réduisent le handicap à son aspect médical – ici, la maladie mentale qu'est la bipolarité et la déficience auditive.

Si la compensation par des aides techniques est assez simple à prendre en charge par nos institutions, d'autres formes de handicap invisible, comme la maladie mentale, ne sont pas compensables. Il faut alors bien évaluer les besoins de la

personne afin de lui permettre de conserver son rôle et ses missions au sein du collectif car, bien souvent, la maladie mentale fait peur. Humanité et bienveillance sont alors indispensables au-delà des aides techniques et diverses circulaires ou lois qui encadrent le travail de ces personnes.

## ANAÏS ET LA BIPOLARITÉ

Pour Anaïs, le diagnostic de bipolarité a été posé très tard, en 2012, à la suite d'une décompensation grave. Elle témoigne de son handicap invisible dont l'une des formes d'expression, l'hyperréactivité, représentait un atout professionnel.

« J'avais auparavant fait une seule dépression, réactionnelle, à la suite de ma séparation. Enfant, je débordais d'énergie, ce qui fatiguait mon entourage – mais l'arrangeait aussi. J'ai mené de front études et travail à temps plein dès mes 18 ans. Cela m'a aussi permis d'être créative : j'ai passé dix-huit ans au CNRS avant de devenir professeure des universités.

La première décompensation s'est produite une nuit, ce fut très violent – comme une décharge électrique dans la tête, suivie de délire. J'étais seule, j'ai eu le réflexe d'appeler un collègue proche dont je savais qu'il travaillait très tard. C'est lui qui m'a fait hospitaliser (hospitalisation sur demande d'un tiers). J'étais alors doyenne de ma fac, surinvestie. Mes collègues s'inquiétaient mais je n'entendais pas leurs alertes. Ils avaient d'ailleurs informé le médecin du travail.

J'ai été arrêtée onze mois, un tunnel dont j'ai bien cru ne plus jamais ressortir. Trois traitements ont été essayés, le dernier étant le lithium, qui me convient bien. Lors de ma reprise, j'étais l'ombre de moi-même : plus aucune énergie, aucun plaisir à ce que je faisais et une prise de poids handicapante.

À mon retour, j'ai été bien accueillie et entourée par mes collègues, qui m'ont témoigné beaucoup de bienveillance. L'obtention de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) a permis au médecin du travail de proposer un aménagement de ma charge de travail. J'ai pu progressivement reprendre une charge complète d'enseignement (192 hTD). Deux jours de télétravail par semaine ont été mis en place avec la disposition particulière de ne pas programmer d'enseignements avant 10 heures le



© Pixabay

matin, ce qui me permet de gérer ma fatigue sur la journée et ma semaine de travail.

Depuis dix ans, je n'ai eu qu'un épisode de décompensation, en 2017, dont je me suis vite rétablie, et un court épisode "hypomaniaque" dont je suis sortie en quelques jours. Au total, je n'ai eu que deux semaines d'arrêt de travail pendant ces dix ans.

Je sais que j'ai été bien traitée, ce qui m'a permis de reprendre mon travail et de l'exercer avec plaisir. La plupart des bipolaires n'ont pas cette chance. Cette maladie a mauvaise presse et les malades se voient trop fréquemment plaquer une image caricaturale. Elle est souvent diagnostiquée très tardivement, ce qui ne facilite pas son traitement. »

L'environnement bienveillant d'Anaïs lui a permis de retrouver le rôle et les missions qui étaient les siens avant son épisode de décompensation et d'atteindre un équilibre professionnel indispensable pour parvenir à vivre avec sa bipolarité. Malheureusement, ce n'est que rarement le cas et nombreux sont les exemples où la personne atteinte d'une maladie mentale se retrouve marginalisée au sein du collectif. Nous sommes là dans de réelles situations de discrimination, souvent par méconnaissance de la maladie mentale et plus largement par peur du handicap. Comme l'écrit Marcel Nuss, les personnes en situation de handicap sont « *autrement capables* ». Ainsi, tant que nous ne verrons la personne qu'au travers de ses manques ou de ses différences, il sera difficile d'avoir une réelle politique inclusive.

### NOÉMIE ET LA DÉFICIENCE AUDITIVE

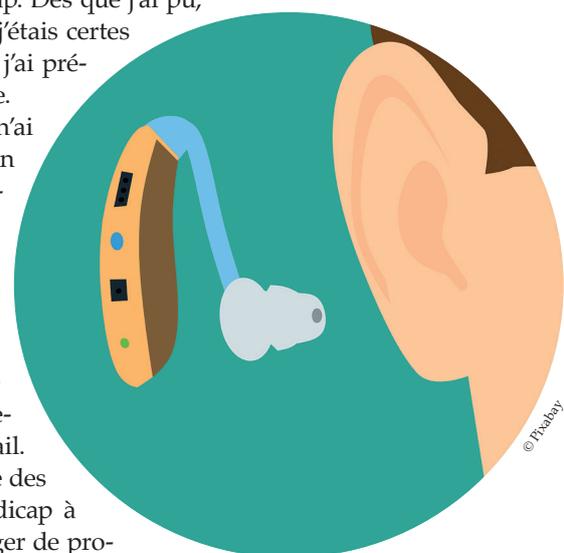
« J'ai commencé à avoir des soucis de santé avec des arrêts maladie qui se multipliaient. Je souffrais d'otites à répétition et j'avais la sensation de moins bien entendre. J'ai consulté un spécialiste qui m'a fait passer toute une batterie d'exams et a diagnostiqué une surdité. J'ai eu droit à tout un parcours extrêmement long entre le médecin généraliste, le spécialiste et le médecin des personnels. Du coup, au bout d'un bon moment et de longues négociations, j'ai fini par accepter de faire une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), qui m'a été accordée, mais sans pourcentage d'incapacité. Au début, ça a été difficile de faire la démarche : il me fallait accepter d'abord mon handicap, mais le médecin des personnels a participé à banaliser la chose en me disant que c'était la maladie des profs. J'ai fini par assumer. Pour mon malheur, j'ai eu la bêtise de prévenir mes collègues, et leur regard sur moi a changé. Instantanément ! Je n'étais plus leur égale : on ne me proposait plus de participer à des projets de recherche, des colloques, j'avais moins de dossiers à examiner, moins de mémoires à encadrer... J'étais malade et je risquais de me fatiguer. Ce n'était pas de la bienveillance, je sais ce que ce mot veut dire. Je

crois que leur attitude a vraiment remis en cause mon statut dans ce département... et ma carrière aussi. J'ai eu le sentiment d'avoir été mise au placard à cause de mon handicap. Dès que j'ai pu, juste pour leur montrer que j'étais certes handicapée, mais pas débile, j'ai préparé une HDR et je suis partie.

[Dans le nouveau poste], je n'ai dit à personne que j'avais un handicap. Sauf à l'administration, qui est au courant de mon statut de travailleur handicapé ; mais mes collègues ne savent rien. Mon handicap n'est pas visible, c'est plus facile à cacher : je n'ai pas besoin d'aménagement de mon temps de travail. Je suis suivie par la médecine des personnels, la référente handicap à chaque fois que je dois changer de prothèses auditives ; j'organise librement mon emploi du temps. Du coup, je ne regrette pas d'être partie de ma région d'origine. Par contre, la référente m'a demandé d'assister à une table ronde autour de la question de la prise en charge du handicap dans le supérieur. J'ai refusé : je ne supporterai plus qu'on me regarde différemment.

[...] Je sais que je ne pourrai pas continuer à enseigner bien longtemps. Porter des prothèses permet de mieux entendre ce que me disent les collègues et les étudiants, mais du coup, c'est extrêmement fatigant d'un point de vue sensoriel, car j'entends les mots, mais aussi le bruit ambiant. Il faut s'imaginer que tous les sons se cumulent les uns aux autres : ceux qu'on veut capter et ceux dont on se passerait volontiers. Avant de quitter la fac, je m'enferme dans les toilettes du personnel et je range mes appareils dans leur boîte. Tant pis pour ceux qui veulent me parler une fois que je les ai enlevés : je dis que je suis pressée et je me dépêche de disparaître. Du coup, dans les transports en commun, par exemple, je ne les porte jamais, car les annonces, les sonneries de fermeture de porte me sont insupportables. C'est le moment où je me mets dans ma bulle. »

Le handicap de Noémie nous guette tous avec l'avancée en âge et notre exposition quotidienne à des environnements sonores nocifs pour notre audition. Lorsque l'on a l'œil un peu exercé, il n'est désormais plus rare d'entrapercevoir un appareil auditif discrètement caché derrière le lobe de l'oreille tant les techniques de compensation de cette forme de handicap se sont miniaturisées. La déficience auditive ne devient alors un handicap qu'en fonction de l'environnement où la personne se trouve (processus de production du handicap [PPH] selon Fougeyrollas *et al.* 1998). Une fois la surdité connue, même compensée, ce « manque » reste perçu comme un handicap dans le regard de l'autre. ■



© Pixabay

« J'ai eu la bêtise de prévenir mes collègues, et leur regard sur moi a changé. Instantanément ! Je n'étais plus leur égale. »

# Taux d'emploi 2015-2019 : l'ESR toujours à la traîne

Si le nombre de personnels enseignants reconnus comme handicapés augmente depuis plusieurs années, il reste bien loin des autres personnels du ministère. En l'absence de politique volontariste de recrutement, la situation risque de ne jamais se régulariser.

Par **RAYMOND GRÜBER**,  
cocrépondable du secteur Situation des personnels

D'après les bilans sociaux du ministère chargé de l'enseignement supérieur (MESRI)<sup>1</sup>, le nombre de personnels enseignants dans le supérieur reconnus comme handicapés a augmenté de 40 % environ entre 2015 et 2019, passant de 774 à 1 211 (cf. tableau). Cependant, ce chiffre est à rapporter au nombre total de personnels enseignants dans les établissements d'enseignement supérieur, qui dépasse les 87 000, donc à un taux de 1,4 % seulement de personnels enseignants handicapés, loin de la moyenne de 3,6 % pour l'ensemble des personnels du MESRI, et de l'obligation de 6 % prévue dans la loi.

Si on s'intéresse aux chiffres, en fonction des différentes catégories de personnels enseignants, nous pouvons voir que c'est chez les enseignants du 2<sup>d</sup> degré que la croissance est la plus grande, se distinguant des enseignants contractuels (ATER, doctorants

contractuels, EC contractuels...) et des enseignants-chercheurs, qui sont en proportion deux fois moins nombreux à être reconnus handicapés (cf. infographie).

## MAUVAISE VOLONTÉ DE CERTAINS ÉTABLISSEMENTS

La différence entre les personnels enseignants et la moyenne du MESRI est multifactorielle.

**Seule une véritable politique volontariste de la part du ministère et des établissements pourra permettre de vaincre cette discrimination.**

### Nombre de personnels enseignants reconnus handicapés entre 2015 et 2019

Année	2019	2018	2017	2016	2015
Enseignant du 2 <sup>d</sup> degré	289	279	238	223	169
Enseignants-chercheurs	700	659	574	504	447
Enseignants contractuels	222	213	184	177	158
<b>Total Enseignants</b>	<b>1 211</b>	<b>1 151</b>	<b>996</b>	<b>904</b>	<b>774</b>

1. Selon les bilans sociaux du MESRI et du MEN lors des périodes où l'enseignement supérieur ne disposait pas d'un ministère à part entière.

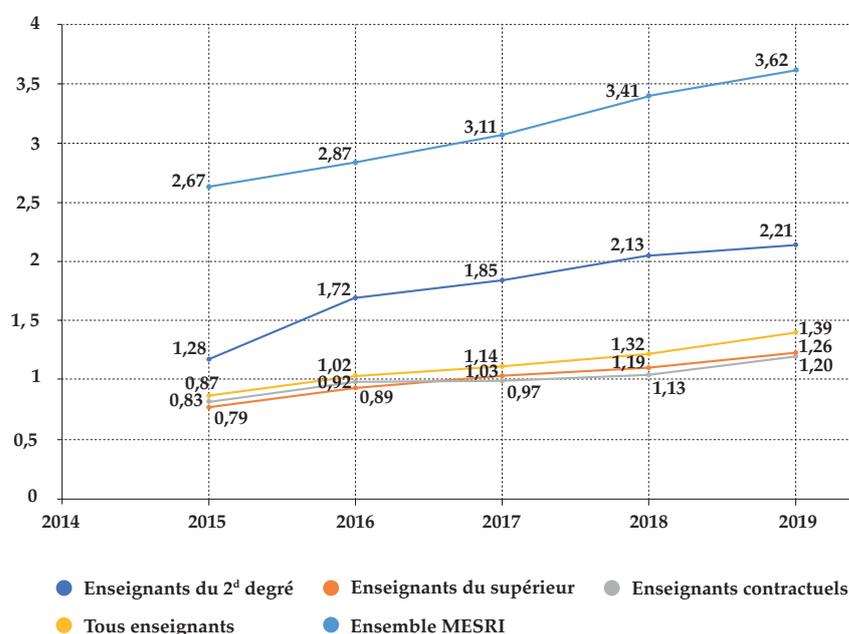
2. Article 9-3 du décret n° 84-431.

Cependant, la quasi-absence de recrutement d'enseignants se déclarant handicapés lors d'un concours y participe. Seulement sept enseignants-chercheurs reconnus handicapés ont été recrutés en 2019 : quatre sur des concours ouverts pour des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et trois sur des concours classiques, sur un total de 2 183 postes ouverts cette année-là. De plus, bien que la mutation prioritaire pour les EC BOE soit prévue dans le décret statutaire des EC<sup>2</sup>, seulement six mutations prioritaires pour les BOE ont été acceptées depuis 2015, faute à la fois d'information sur ce dispositif et d'une mauvaise volonté de certains établissements concernant les mutations prioritaires en général.

## LUTTER CONTRE LES PRÉJUGÉS

Seule une véritable politique volontariste de la part du ministère et des établissements pourra permettre de vaincre cette discrimination. Tout d'abord, en réalisant un vrai travail d'information auprès du personnel, mais aussi en mettant en place une véritable politique de formation pour lutter contre les préjugés et en adaptant les postes de travail aux personnels enseignants reconnus handicapés, tout en prenant en compte réellement le handicap dans les processus de recrutement et de gestion de carrière des enseignants du supérieur. ■

Proportion (en %) de personnels handicapés au sein du MESRI par catégorie de personnels



# Recrutement et promotion des agents en situation de handicap : le bilan 2020 est faible

Le 29 mars 2022 était présenté au CHSCT ministériel MESR le bilan annuel handicap 2020<sup>1</sup>. Parmi les nombreux points évoqués : les droits spécifiques pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi – recrutement, mutation prioritaire, progression de carrière des personnes en situation de handicap.

Par **MARIE-JO BELLOSTA** et **CHRISTINE EISENBEIS**,  
représentantes FSU au CHSCT ministériel MESR

**U**ne nouveauté : le premier bilan de la mise en œuvre du dispositif expérimental introduit par l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique<sup>2</sup>. Ce dispositif, dérogatoire à l'article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, est applicable du 1<sup>er</sup> janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2026.

L'application de l'article 93 susvisé permet, par voie de détachement, de promouvoir dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure des agents en situation de handicap. Les candidats doivent justifier d'une durée de services publics de dix ans ou moins selon celle exigée par la voie du concours interne. La procédure s'effectue en deux étapes : 1) lors des campagnes d'emplois, 6 % au moins de postes sont explicitement ouverts pour ce dispositif ; 2) les emplois offerts au détachement font l'objet d'un avis d'appel à candidatures.

## DIFFICULTÉS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le bilan est faible : zéro poste en 2020 – le décret d'application et de mise en œuvre n° 2020-569 date du 13 mai 2020 ; en 2021, sept établissements ont ouvert neuf postes à la voie de détachement, exclusivement Biatss. L'objectif pour 2022 est de... dix possibilités. Actuellement, il n'y a pas de possibilités de détachements dérogatoires PRAG/MCF, MCF/PU. Le ministère envisage de modifier seulement dans le second semestre 2022 le décret statutaire des enseignants-chercheurs pour y intégrer ce dispositif. Ont été évoquées des fiches de mise en œuvre réservées aux directions des ressources humaines des établissements. Nous avons demandé qu'elles fassent l'objet d'une circulaire pour faire une publicité large de ces mesures et, plus largement, que le ministère incite les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche à utiliser ces dispositifs pour toutes les catégories et toutes les filières.



© Pixabay

Les mutations prioritaires ont elles aussi été ignorées : seul un candidat – malheureux – bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) en 2020.

Le maintien dans l'emploi n'est pas simple. Le CHSCT a demandé que soient analysées les causes des départs, le cas échéant, des agents en situation de handicap (problèmes de transport, d'accessibilité, de conditions de travail dégradées, aménagements de poste insatisfaisants, etc.) pour élaborer des mesures de prévention, afin que ces personnes soient en situation de garder leur emploi.

## DES PROGRESSIONS DE CARRIÈRE LIMITÉES

Enfin, nous avons aussi insisté sur les progressions de carrière (promotions, primes, reconnaissance). Le travail effectué ne peut être évalué qu'en contexte. Ce peut être un point discriminant, qui crée beaucoup de frustration chez les personnels en situation de handicap qui ont un poste de travail adapté et qui travaillent bien, mais ne sont pas assez « compétitifs » dans le jeu quantitatif des promotions comparés aux collègues valides.

A été par ailleurs souligné le manque de moyens (un seul agent au ministère pour la mission à l'intégration des personnels handicapés pour les deux pans, SCO et ESR du ministère). Aucun bilan pour les EPST ni pour les Crous.

Handicap au ministère et dans les établissements universitaires : il y a une forte marge de progression à attendre. ■

**Des personnels qui ne seraient pas assez « compétitifs » dans le jeu des promotions comparés aux collègues valides...**

**Handicap au ministère et dans les établissements universitaires : il y a une forte marge de progression à attendre.**

1. L'avis du CHSCT ministériel est disponible en ligne : [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-04/s-ance-du-chtcmesr-du-mardi-29-mars-2022-avis-17684.pdf](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-04/s-ance-du-chtcmesr-du-mardi-29-mars-2022-avis-17684.pdf).  
2. [solidarites-sante.gouv.fr/metiers-et-concours/les-concours/recrutement-reserve-aux-travailleurs-handicapes/article/acces-par-la-voie-du-detachement-a-un-corps-de-categorie-superieure](http://solidarites-sante.gouv.fr/metiers-et-concours/les-concours/recrutement-reserve-aux-travailleurs-handicapes/article/acces-par-la-voie-du-detachement-a-un-corps-de-categorie-superieure).