



ACCORD TRIENNAL HANDICAP
Etablissement public Caisse des Dépôts

Il a été convenu le présent accord entre :

D'une part,

La Caisse des dépôts et consignations (CDC), sise au 56 rue de le Lille – 75007 Paris, représentée par Eric Lombard, agissant en qualité de Directeur général,

Et d'autre part,

Les organisations syndicales représentatives des agents contractuels sous le régime des conventions collectives de la Caisse des dépôts et consignations.

Sommaire

| | |
|---|-----------|
| PREAMBULE | 4 |
| TITRE 1 – UNE DEMARCHE D’AMELIORATION CONTINUE EN FAVEUR DE L’EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP S’APPUYANT SUR L’IMPLICATION ET L’INTELLIGENCE COLLECTIVES | 6 |
| Section 1 - Les acteurs de la politique d’emploi des travailleurs en situation de handicap. | 6 |
| Article 1 : Contribution de l’ensemble des acteurs de l’Établissement public Caisse des Dépôts..... | 6 |
| Article 2 : Le rôle du service égalité professionnelle, diversité et handicap et des correspondants handicap..... | 8 |
| Section 2 : Développer une démarche d’amélioration continue faisant appel à l’intelligence et l’implication collectives | 9 |
| Article 3 : Une volonté d’amélioration perpétuelle..... | 9 |
| Article 4 : Lancement d’une enquête auprès des personnels en situation de handicap .. | 9 |
| Article 5 : Mise en place d’autres méthodes d’amélioration | 9 |
| TITRE 2 - UNE POLITIQUE DE L’EMPLOI ET UNE ORGANISATION PLUS INCLUSIVES : NOS AMBITIONS EN MATIERE DE RECRUTEMENT ET D’INTEGRATION, DE MAINTIEN DANS L’EMPLOI ET DE PARCOURS PROFESSIONNELS POUR LES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP | 10 |
| Axe 1 : Renforcer la dynamique de recrutement et d’intégration des travailleurs en situation de handicap | 10 |
| Article 6 : Objectifs en matière de recrutement de personnels en situation de handicap sur les trois prochaines années | 10 |
| Article 7 : Poursuite du recrutement d’apprentis et simplification des processus de recours à l’apprentissage | 12 |
| Article 8 : Mise en œuvre des mesures pour favoriser une intégration réussie | 13 |
| Axe 2 - Optimiser et développer des dispositifs de maintien dans l’emploi et la qualité des conditions de travail, au regard des enjeux de l’accessibilité numérique et bâtiminaire, en vue de compenser les conséquences induites par la situation de handicap qu’il soit physique ou psychique | 15 |
| Article 9 : Faire de l’accessibilité un principe de base dans nos modes de fonctionnement | 16 |
| Article 10 : Mesures d’accompagnement pour une meilleure prise en compte de l’aspect évolutif de certains handicaps | 21 |
| Article 11 : Répondre efficacement à des difficultés au sein du collectif de travail | 22 |
| Axe 3 – Renforcer l’accompagnement des personnes en situation de handicap dans le développement de leurs compétences, la construction et le déroulement de leur parcours professionnel | 23 |
| Article 12 : Objectifs d’amélioration du suivi des parcours professionnels | 23 |

| | |
|--|-----------|
| Axe 4 – Sensibiliser et former les collectifs de travail à la thématique du handicap afin de garantir la création d’un cadre de travail porteur, intégrateur et solidaire à l’égard des travailleurs en situation de handicap | 27 |
| Article 13 : Accompagnement des démarches d’auto-déclaration et de renouvellement | 27 |
| Article 14 : Informer, communiquer, sensibiliser sur le handicap | 27 |
| Axe 5- Renforcement de l’appréhension des handicaps invisibles | 29 |
| Article 15 : Accompagnement des handicaps invisibles..... | 29 |
| TITRE III – MODALITES D’APPLICATION DE L’ACCORD ET DISPOSITIONS FINALES | 31 |
| Article 16 : Champ d’application | 31 |
| Article 17 : Durée, date d’effet et publicité | 31 |
| Article 18 : Adhésion..... | 31 |
| Article 19 : Révision | 32 |
| Article 20 : Suivi de l’accord..... | 32 |

PREAMBULE

Depuis 2008 la Caisse des Dépôts mène une politique handicap résolument engagée. S'appuyant sur les principes légaux français et internationaux en faveur de la non-discrimination, elle met en œuvre des mesures de compensations raisonnables afin de garantir l'égalité des chances.

Cette politique portée par la Direction Générale et mise en œuvre par la Direction des Ressources humaines est depuis plusieurs années concrétisée par la signature de différents accords avec l'ensemble des organisations syndicales et conventions avec le FIPHFP.

Mais cette politique est également l'affaire de toutes et tous, managers, agents membres de collectifs de travail incluant des collègues en situation de handicap, services supports ou opérationnels en prise avec les sujets et thématiques liés au handicap.

Parce que la Caisse des Dépôts est un acteur impliqué sur le champ de la lutte contre les fractures sociales, parce qu'elle incarne cette responsabilité sociale dans ses missions et ses actions, elle se doit plus encore de s'affirmer comme un employeur des plus engagés, soucieux d'offrir aux personnes en situation de handicap des perspectives d'emploi et de parcours professionnels, dans un environnement de travail inclusif et adapté.

Pour les trois années à venir, dans le complet prolongement de l'accord handicap 2017-2020 déjà très structurant, en symétrie de la participation de la CDC à la mise en place de la plateforme « mon parcours handicap » dans le cadre de la politique handicap nationale, et en cohérence avec la démarche interne « Ensemble », la CDC souhaite porter et approfondir une politique d'emploi et une organisation plus ouverte en faveur des personnes en situation de handicap.

Elle s'inscrit par ailleurs résolument dans une démarche d'amélioration continue s'appuyant sur l'implication et l'intelligence collectives afin de tendre vers « l'excellence » dans sa politique handicap (Titre I).

La priorité est donnée à l'accompagnement des personnes en situation de handicap, pour une politique de l'emploi et une organisation plus inclusives (Titre 2) en répondant aux cinq enjeux suivants :

- Renforcer la dynamique de recrutement et d'intégration des personnes en situation de handicap (axe 1) ;
- Optimiser et développer les dispositifs de maintien dans l'emploi et la qualité des conditions de travail en relevant notamment les enjeux de l'accessibilité numérique et bâtementaire, en vue de compenser les conséquences induites par la situation de handicap (axe 2) ;
- Renforcer l'accompagnement des agents en situation de handicap dans le développement de leurs compétences, la construction et le déroulement de leur parcours professionnel (axe 3) ;
- Sensibiliser et former les collectifs de travail à la thématique du handicap afin de garantir la création d'un cadre de travail porteur, intégrateur et solidaire à l'égard des travailleurs en situation de handicap (axe 4) ;
- Dans le cadre du dispositif d'amélioration continue, renforcer l'appréhension des handicaps invisibles (axe 5).

Le présent accord est en cohérence avec l'accord qualité de vie au travail signé au 1^{er} septembre 2020 notamment en réaffirmant le rôle prépondérant du collectif et de la nécessité d'accorder une vigilance particulière à l'intégration de toutes les singularités en son sein.

Il expose l'ensemble des mesures d'accompagnement des personnes en situation de handicap en tant que fil conducteur de la politique handicap. Dans le cadre du développement de la politique volontariste, il précise des actions concrètes et complémentaires en tant que feuille de route opérationnelle. Des indicateurs de suivi viendront par ailleurs évaluer les points clés.

TITRE 1 – UNE DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP S'APPUYANT SUR L'IMPLICATION ET L'INTELLIGENCE COLLECTIVES

Section 1 - Les acteurs de la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap

Article 1 : Contribution de l'ensemble des acteurs de l'Établissement public Caisse des Dépôts

L'implication de tous les acteurs de l'Établissement public et leur collaboration à la mise en œuvre des mesures visant à constituer un cadre de travail équitable et solidaire à l'égard des agents en situation de handicap sont des facteurs clés de la qualité et de l'efficacité de la politique menée en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

- La Direction générale définit le cadre et porte la politique de l'établissement en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap.
- Le management contribue au quotidien à la mise en œuvre des actions visant à garantir l'intégration et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap dans les meilleures conditions sur le plan matériel, organisationnel et relationnel. Au contact permanent des agents, les managers comptent parmi les premiers détecteurs de situations de handicap et peuvent orienter vers les bons interlocuteurs.
- La direction des ressources humaines, par l'intermédiaire du service égalité professionnelle, diversité et handicap conçoit et coordonne la mise en œuvre de la politique en faveur de l'emploi en situation de handicap (cf. article 2). L'ensemble des services ressources humaines sont activement impliqués dans la mise en œuvre de cette politique :
 - Le service formation-développement des compétences veille ainsi à identifier, dès l'inscription de l'agent en situation de handicap à une formation, s'il a un besoin de compensation spécifique et s'assure de contacter le service égalité professionnelle, diversité et handicap pour la mise en place de mesures de compensation. Il prend en charge l'organisation de formations spécifiques telles que la préparation aux jurys de titularisation à l'attention des personnels recrutés en CDP article 27 ;
 - Le service emploi-recrutement, aux côtés des départements RH métiers et des directions opérationnelles, veille à l'intégration des objectifs de recrutement de personnels en situation de handicap dans la politique de recrutement/mobilité et à privilégier, à compétences égales, les profils d'agents en situation de handicap ;
 - Les Départements Ressources Humaines Métiers et plus spécifiquement les conseiller(e)s RH contribuent au bon déploiement de la politique handicap dans les directions. Ils accompagnent et conseillent le management et les collectifs de travail dans la mise en œuvre des mesures en faveur de l'emploi des agents en situation de handicap. Ils constituent aussi un relais d'information fondamental pour les agents en situation de handicap ;

- Les conseiller(e)s et assistant(e)s de prévention sont également des acteurs qui, par leurs actions, concourent à la prise en compte, ou à l'anticipation, du risque de survenance d'un handicap.
- Le service médical joue un rôle majeur dans le dispositif d'aides aux agents en situation de handicap. Le médecin du travail et de prévention est un interlocuteur privilégié de l'agent lors de sa visite médicale d'embauche et tout au long de sa carrière. C'est en effet sur préconisation des médecins de prévention et du travail que sont, notamment, mis en œuvre les aménagements de poste de travail ou les aides techniques ou humaines.
- Le service social conseille, oriente et accompagne l'agent dans ses démarches (notamment pour l'instruction d'un dossier de RQTH). L'action des assistantes sociales permet, entre autres, aux travailleurs en situation de handicap de mieux connaître les droits et dispositifs prévus en leur faveur.
- Le Secrétariat général, au travers ses différentes composantes, s'attache à la mise en place des conditions de travail répondant aux besoins spécifiques des personnels en situation de handicap :
 - Le département immobilier veille à la mise en conformité de l'accessibilité des locaux à tous types de handicap ;
 - Le département de la maîtrise des risques assure la sécurité des agents en cas d'évacuation des locaux (notamment pour les personnes à mobilité réduite) et veille à l'adaptation de la signalétique ;
 - La direction des Systèmes d'information et ICDC veillent à équiper prioritairement les agents en situation de handicap et à répondre à leurs besoins spécifiques (conformément à l'accord QVT et télétravail signés le 1er septembre 2020). Ils s'assurent de l'accessibilité des différents outils SI internes ;
 - Le service des achats et le service Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) collaborent avec le service égalité professionnelle, diversité et handicap en vue du développement du recours aux prestations du secteur adapté et du secteur protégé.
- Les instances représentatives du personnel nationales et locales participent à la politique de développement de l'emploi des travailleurs en situation de handicap, prennent part aux débats et donnent leur avis sur les orientations et la mise en œuvre des mesures en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La bonne transversalité, interaction et implication de ces différents acteurs est une condition majeure de réussite pour une organisation encore plus inclusive, en phase avec les besoins et attentes des personnels en situation de handicap. Cela constituera un des points de vigilance pour la durée de l'accord, afin de donner plus encore de force et d'effet d'accélération à la bonne prise en compte de la question du handicap dans l'ensemble des démarches et projets mis en œuvre au sein de l'Etablissement public.

Une autre condition de réussite majeure repose sur la bonne acculturation de tous, acteurs de la politique RH et de la politique handicap, mais aussi collectifs de travail et managers, au sujet du handicap. Une attention particulière sera donc portée à la formation adaptée de chacun de ces acteurs en fonction de leurs rôles respectifs (cf. supra).

Article 2 : Le rôle du service égalité professionnelle, diversité et handicap et des correspondants handicap

Le service égalité professionnelle, diversité et handicap au sein de la Direction ressources humaines structure, pilote, coordonne et met en œuvre la politique handicap sur le périmètre de l'Etablissement public.

Il intervient sur les axes prioritaires que sont le recrutement, le maintien dans l'emploi, la formation, le développement des compétences et le recours au secteur protégé et adapté.

Il accompagne les personnes en situation de handicap en analysant et en prenant en charge leurs demandes de compensations. Il assure l'animation des correspondants handicap et s'assure de la cohérence des interventions au sein des différentes directions de l'Etablissement public.

Garant du calcul des taux, il est l'interlocuteur du FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), organisme qui participe au financement de certaines mesures de compensation.

Il demeure par ailleurs, l'interlocuteur neutre de tout lien hiérarchique, pour tout agent en situation de handicap et est tenu au respect de la confidentialité.

Pour mener à bien son action, le service égalité professionnelle, diversité et handicap au-delà de la coopération avec l'ensemble des acteurs préalablement cités à l'article 1 s'appuie sur les correspondants handicap, dont il anime le réseau.

Les correspondants handicap, présents dans les directions opérationnelles et reflétant la diversité du corps social de l'Etablissement public, mettent en œuvre les mesures en faveur de l'emploi des agents en situation de handicap. Ils assurent en outre, un relais entre le service égalité professionnelle, diversité et handicap et ces personnels.

Dans l'objectif de renforcer leur visibilité, des actions de communication spécifiques précisant notamment leurs rôles et leurs missions seront proposées sur l'intranet et relayées de manière adaptée afin de les rendre accessibles à toutes les personnes en situation de handicap.

Le service égalité professionnelle diversité et handicap porte une attention particulière à la montée en compétences de son réseau afin de partager des ambitions et des références communes en vue d'accompagner au mieux les agents concernés. Dans ce cadre différentes actions seront mises en œuvre (mise à disposition d'un ouvrage de référence, sensibilisation, formation-action...)

Action :

- **Rendre plus lisibles les points d'entrée (interlocuteurs clés) pour les personnels en situation de handicap en fonction des thématiques et des besoins exprimés.**

Section 2 : Développer une démarche d'amélioration continue faisant appel à l'intelligence et l'implication collectives

Article 3 : Une volonté d'amélioration perpétuelle

La CDC entend mener une politique d'emploi volontariste et exemplaire à l'égard des personnels en situation de handicap s'appuyant sur une amélioration en continue des mesures en place et un suivi méthodique des indicateurs définis par le présent accord.

Cette démarche de progrès répond à une volonté de s'inscrire dans un contexte de transformation accrue. Si le développement technique permet, en effet, de mieux compenser les conséquences du handicap, parallèlement la complexité et l'exigence de réactivité et d'adaptation s'intensifient.

Dans un tel environnement, l'Etablissement public se doit, en conséquence, d'adapter en permanence son accompagnement à l'égard des personnes en situation de handicap en veillant à maintenir chacun au sein de son collectif de travail.

Article 4 : Lancement d'une enquête auprès des personnels en situation de handicap

Afin de renforcer l'adéquation entre les outils supports de la politique handicap et les attentes et besoins des agents de l'Etablissement public, et ainsi étayer la démarche et l'ambition portée par le présent accord, une enquête sera réalisée par un cabinet expert de cette thématique auprès des personnels en situation de handicap en poste, de managers, de collègues et de personnels RH et médico-sociaux sur le premier semestre 2021.

Les organisations syndicales signataires du présent accord seront associées à l'élaboration de l'enquête dans le cadre d'un groupe de travail préalable à son lancement. Les résultats de cette étude et les préconisations du cabinet choisi feront l'objet d'une restitution et d'un temps de travail avec les organisations syndicales dans le cadre de la commission de suivi dans l'objectif de la construction d'un plan d'actions.

Ils donneront lieu à compter du second semestre à des travaux collectifs impliquant notamment les directions opérationnelles de l'Etablissement public et les agents concernés en vue de la mise en place du plan d'actions dont la mise en œuvre sera suivie en commission tout au long de l'accord.

Action :

- Mener une enquête auprès des agents de l'Etablissement public
- Construire un plan d'actions à partir des résultats de l'enquête

Article 5 : Mise en place d'autres méthodes d'amélioration

Dans l'objectif de répondre au mieux aux besoins des travailleurs en situation de handicap, le service égalité professionnelle diversité et handicap s'appuie dans ses projets et démarches sur des comités d'usagers, groupes tests et utilisateurs. Ce sera particulièrement le cas dans le cadre de la mise en œuvre des solutions techniques qu'il propose, afin notamment d'en apprécier la faisabilité et la fiabilité (nouveau déploiement, mise à jour de logiciel...). Cela pourra être envisagé également sur le partage de bonnes pratiques, retours d'expérience...

Cette pratique vise à la prise en compte, dès l'amont des projets, des spécificités et singularités liées aux différentes typologies de handicap.

Par ailleurs, une analyse de la pertinence des partenariats sera réalisée dans un but de renforcer l'efficacité des actions proposées.

Action :

- Elaborer un document simple et lisible éclairant les agents en situation de handicap sur leurs droits, avec une dimension concrète et pragmatique, en lien avec les propositions qui émaneront de l'enquête citée à l'article 4

TITRE 2 - UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI ET UNE ORGANISATION PLUS INCLUSIVES : NOS AMBITIONS EN MATIERE DE RECRUTEMENT ET D'INTEGRATION, DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET DE PARCOURS PROFESSIONNELS POUR LES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

Axe 1 : Renforcer la dynamique de recrutement et d'intégration des travailleurs en situation de handicap

Article 6 : Objectifs en matière de recrutement de personnels en situation de handicap sur les trois prochaines années

Au cours de la période couverte par le précédent accord handicap, le taux d'emploi direct de personnels en situation de handicap à la CDC s'est élevé successivement à 6,06% en 2018, 6,01% en 2019 et 6,02% en 2020.

Sur la durée du présent accord, la Caisse des dépôts et consignations entend poursuivre cet objectif d'un taux d'emploi direct supérieur à 6% en inscrivant cette dynamique, dans le cadre d'un enjeu à relever : faire face au vieillissement de cette population.

52% des personnels en situation de handicap à la CDC ont en effet 50 ans et plus, 37% ont plus de 55 ans.

A cette fin, l'Etablissement public s'engage sur le recrutement de **20 nouveaux personnels en situation de handicap par an** tous statuts confondus (hors apprenti et stagiaire) en s'attachant à maintenir une approche cohérente avec la dynamique d'ensemble des flux entrants.

Cette action fait l'objet d'un suivi annuel en lien avec l'équipe recrutement et d'un échange avec la commission de suivi de l'accord sur les mesures mises en œuvre pour atteindre cet objectif.

Ces recrutements sont réalisés en ayant recours à différents modes de pourvoi :

- Sur tous les corps de la Fonction publique (A, B ou C), par voie contractuelle conformément à l'article 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, portant disposition statutaires relatives à la Fonction publique d'Etat, en tenant compte du niveau de formation de l'agent et du périmètre de responsabilité qui lui est confié ;
- Par voie de détachement dans le cadre du décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant, pour une période limitée, les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. L'Etablissement public expérimentera ce dispositif et ouvrira dans ce cadre, sur la durée de l'accord, un minimum de 6 à 9 postes dont au moins 1 à 3 poste (s) de catégorie A. Cette expérimentation fera l'objet d'une analyse

plus approfondie au regard des études réalisées sur la promotion (art 12.3), avec adaptation éventuelle en conséquence le cas échéant ;

- En outre, lorsque l'Etablissement public participe à des concours communs (participation dont le volume est déterminé chaque année au regard des besoins), un volume de postes consécutifs à ces ouvertures de postes par concours communs sont publiés, de manière complémentaire et spécifique, pour des candidats bénéficiant d'une RQTH dans la perspective d'un recrutement au titre de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ;
- En cohérence avec la politique d'emploi globale de l'Etablissement public, les travailleurs en situation de handicap peuvent être recrutés sous le régime des conventions collectives de la Caisse des dépôts et consignations dès lors qu'ils sont recrutés sur l'un des emplois prévus au titre I du décret n° 98-596 du 13 juillet 1998 modifié.

Dans l'ensemble de ces situations, une attention sera portée entre l'adéquation du poste proposé et la qualification du candidat.

Tous les postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap. A compétences égales, l'agent en situation de handicap est prioritaire. Les actions détaillées ci-dessous doivent favoriser l'adhésion à ce principe fondamental.

Action :

- Recruter 20 personnels en situation de handicap (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) par an
- Suivre annuellement cet engagement en commission de suivi de l'accord

Afin de dynamiser « sa force » de recrutement, l'Etablissement public s'engage à conduire les actions suivantes :

concernant le recrutement :

- Conduire des actions de formation spécifiques pour les équipes en charge du recrutement afin d'adapter les techniques de recrutement à la prise en compte du handicap ;
- Proposer une sensibilisation aux managers recruteurs sur « le recrutement sans discrimination » ;
- Intégrer de manière systématique dans le processus de recrutement (pré-embauche) pour tout agent le questionnement autour de besoin éventuel d'aménagement et de compensations au handicap qui pourra être approfondi lors de la visite médicale d'embauche et avec l'équipe égalité professionnelle, diversité et handicap (cf. axe 2).
Une visite des locaux pourra être organisée pour les personnes à mobilité réduite à leur demande ;
- Mettre à disposition via l'intranet des fiches pratiques à l'attention des managers, des recruteurs et des agents en situation de handicap pour qu'ils puissent identifier notamment leurs interlocuteurs, les mesures de compensation possibles, les processus, etc ;
- Impliquer les directions opérationnelles et sensibiliser la filière RH aux objectifs annuels de recrutement de personnes en situation de handicap et en assurer le suivi.

et concernant le sourcing :

- Rechercher des partenariats (cabinets spécialisés et/ou agences intérim spécialisées) et renforcer le processus de suivi des candidatures spontanées, dans une logique de vivier ;
- Proposer des fiches de poste publiées à l'externe plus ouvertes et inclusives valorisant ainsi la politique d'emploi de la CDC et rendre attractives les opportunités proposées.

Enfin, dans le contexte de réforme de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) prévoyant à compter de 2021 une révision au niveau national du taux direct d'emploi tous les 5 ans ainsi que la disparition de la notion de taux d'emploi légal cumulant emploi direct et indirect, la CDC s'engage à poursuivre le recours au secteur protégé et adapté afin d'œuvrer indirectement au recrutement de personnes en situation de handicap.

Pour maintenir une démarche engagée en la matière, un benchmark auprès des filiales et d'autres partenaires sera conduit par le service achats dans le but d'identifier la manière dont ils procèdent pour dynamiser le recours au secteur protégé et adapté et identifier de nouveaux secteurs potentiels.

Le service égalité professionnelle diversité et handicap mettra en lien son prestataire, expert du domaine protégé et le service des Achats afin que de nouveaux marchés soient explorés.

Le référent RSE (responsabilité sociale de l'entreprise) au sein du service achats ainsi que le service RSE sensibiliseront les prescripteurs de marché ainsi que les assistant(e)s à l'importance de poursuivre et de développer le recours aux prestations du secteur protégé et adapté.

Action :

- Benchmark pour identifier de nouveaux secteurs de recours potentiels aux ESAT-EA (fin 2021)

Article 7 : Poursuite du recrutement d'apprentis et simplification des processus de recours à l'apprentissage

Au regard de sa pyramide des âges des personnels en situation de handicap qui présente un pourcentage d'environ 8% d'agents de moins de 34 ans, l'Etablissement public confirme par ailleurs, sa volonté de dynamiser et améliorer sa politique de recours et d'intégration d'apprentis en situation de handicap en cohérence avec son objectif de rajeunissement de ces personnels. Il entend ainsi constituer une ressource d'agents susceptibles d'être embauchés sur des emplois relevant, notamment des catégories B et A de la Fonction publique et des postes du titre I du décret de 1998 pour les agents contractuels sous le régime des conventions collectives de la CDC.

A cette fin, les leviers suivants seront mobilisés :

- Création d'un dispositif de financement interne spécifique porté par le service égalité professionnelle diversité et handicap, visant à soutenir les recrutements d'apprentis en situation de handicap au sein des directions opérationnelles ;
- Renforcement de la communication à l'attention des recruteurs /managers (Une information leur sera notamment destinée chaque année sur les modalités / facilités de recrutement des apprentis en situation de handicap...)

- Ouverture du recours à l'apprentissage de tous niveaux (bac, bac+2...). Dans ce cadre, la mobilisation des recruteurs pour participer à des forums/salons dédiés sera confortée. La recherche d'un « jobboard » spécialisé (site diffusant des offres d'emplois) sera réalisée en collaboration avec l'équipe recrutement ;
- Les partenariats avec des écoles/ associations seront renforcés

Confiant dans l'implication des directions et dans la mobilisation pour atteindre cet objectif, l'Etablissement public s'engage sur les trois prochaines années :

- A accueillir **au minimum dix apprentis en situation de handicap par an** ;
- A l'issue de leur contrat d'apprentissage, une attention particulière sera portée aux opportunités d'intégration de ces apprentis au sein de l'Etablissement public sur tout poste à pourvoir répondant à leurs formations et souhaits ;
- A pérenniser **au moins trois apprentis par an**. A titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi du 6 août 2019, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent être titularisés directement à l'issue d'un contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emploi correspondant à celui qu'ils/elles occupaient. Cette titularisation est conditionnée par la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent.

Actions :

- **Accueillir au minimum dix apprentis en situation de handicap par an**
- **Au-delà de 20 recrutements de personnels en situation de handicap par an, pérenniser au moins trois apprentis par an en mettant en œuvre l'expérimentation permise par la loi transformation de la fonction publique**

Indicateurs de suivi :

- Nombre de recrutements d'agents en situation de handicap réalisés par an (type de contrats, catégories, emplois occupés)
- Nombre de contrats d'apprentissage signés et nombre d'apprentis recrutés par la voie contractuelle à l'issue de leur contrat d'apprentissage

Article 8 : Mise en œuvre des mesures pour favoriser une intégration réussie

Afin d'améliorer la phase d'accueil dans l'Etablissement public des personnels en situation de handicap recrutés (y compris les apprentis) et en s'adossant à l'harmonisation des parcours d'intégration des nouveaux arrivants, il sera veillé avec les différents interlocuteurs RH concernés (RH Métiers, service emploi) à mettre en œuvre un processus d'intégration complémentaire et adapté au plus proche de l'agent comprenant notamment les éléments suivants :

- Création d'une fiche service spécifique à l'attention d'un nouvel entrant en situation de handicap contenant les principales informations utiles (contacts, principales mesures de compensation, le mode de recrutement...) L'utilité d'un livret d'accueil en format papier destiné aux agents en situation en handicap sera proposée dans le cadre de l'enquête menée au cours du 1^{er} semestre 2021, de même que sa déclinaison sous différentes formes adaptées le cas échéant (lecture immersive, braille, etc.) ;

- Rendre systématique, dans le mois de l'arrivée du nouvel entrant, un RDV avec son correspondant handicap ou une personne de l'équipe égalité professionnelle, diversité et handicap afin que la politique handicap lui soit présentée. Par ailleurs, cet entretien est destiné à anticiper au maximum la nature et le niveau de compensation à mettre en place et à échanger avec le futur agent sur l'intérêt de préparer son intégration dans l'équipe ;
- Sur la base du volontariat, nommer un parrain ou une marraine pour accueillir la personne en situation de handicap, sous réserve de l'accord de cette dernière, en complément de la démarche de tutorat présentée à l'article 11 du présent accord ;
- Sous réserve de l'accord de l'agent, sensibiliser son futur manager et /ou sa future équipe afin de favoriser sa bonne intégration. Une documentation sera par ailleurs systématiquement adressée à son manager afin que celui-ci dispose des informations-clés. Cette sensibilisation pourra être proposée par l'équipe égalité professionnelle, diversité et handicap ou le correspondant handicap ;

Afin d'établir une relation avec les agents sur le long terme, le service égalité professionnelle, diversité et handicap se dotera d'un outil d'actualisation et de suivi régulier des aménagements mis en place pour les agents (notamment pour ceux qui ont des handicaps évolutifs ou des postes en mutation) ;

- Un point d'intégration à six mois sera proposé en présence du correspondant handicap et le cas échéant du manager.

Indicateurs de suivi :

- Nombre et types de compensations mises en œuvre
- Nombre de sensibilisations réalisées

Axe 2 - Optimiser et développer des dispositifs de maintien dans l'emploi et la qualité des conditions de travail, au regard des enjeux de l'accessibilité numérique et bâtementaire, en vue de compenser les conséquences induites par la situation de handicap qu'il soit physique ou psychique

L'Etablissement public réaffirme le droit des agents en situation de handicap à bénéficier de mesures de compensation visant à leur permettre d'exercer leur fonction dans les mêmes conditions que l'ensemble des personnels de la CDC.

En conséquence, les principes suivants sont mis en œuvre :

- Les mesures de compensation, préconisées par le médecin du travail et de prévention s'apprécient au regard de la situation personnelle et individuelle de la personne en situation de handicap.
Il est ainsi nécessaire de réévaluer régulièrement la pertinence de ces mesures et de leur mise en œuvre. A ce titre, une visite sera organisée dans les 2 ans pour s'assurer de la bonne mise en œuvre des mesures et de leur caractère adapté ;
- Pour assurer une gestion équitable des personnels et un maintien dans l'emploi réussie, tout besoin spécifique d'un agent en situation de handicap est détecté et étudié le plus amont possible. A cet effet notamment, un entretien avec le service égalité professionnelle diversité et handicap ou le correspondant handicap pourra être couplé à la visite médicale d'embauche, à la demande du médecin de prévention. Cela sera testé durant l'année 2021 afin que la pertinence opérationnelle de ce dispositif puisse être évaluée ;
- La compensation, dès lors que le besoin en la matière s'avère raisonnable et équitable, est mise en œuvre dans les meilleurs délais, en s'efforçant que ces délais soient les plus courts possibles, et que la mise en œuvre soit au maximum anticipée. Un suivi de ces délais est réalisé au travers des indicateurs mentionnés page 16 ;
- A cet effet tous les moyens raisonnables et équitables appropriés sont mobilisés. La convention conclue avec le FIPHFP vise en particulier à garantir la disponibilité des crédits permettant la réalisation des aménagements de poste nécessaires ;
- La mise en œuvre de ces principes s'appuie sur une approche pluridisciplinaire portée par le service égalité professionnelle, diversité et handicap dans le cadre d'un travail en réseau faisant appel à l'expertise d'un ergonome ou d'un ergothérapeute en fonction des situations, du service médical et du service social ;
- Pour s'assurer de la bonne mise en œuvre de ces mesures, et garantir les meilleurs délais de réalisation, le correspondant handicap a vocation à être l'interlocuteur privilégié de l'agent qui assure le lien avec l'équipe égalité professionnelle diversité et handicap ;
- Les différents types de compensation seront mobilisés : technique, humaine, organisationnelle, accompagnement et formation spécifique de l'intéressé(e) et de son collectif de travail, en lien autant que de besoin avec le manager.

Sur ces bases, l'Etablissement public maintient ses objectifs en faveur :

- D'une accessibilité en tant que démarche intégrée visant à garantir l'égalité des agents en situation de handicap dans le cadre de l'exercice de leur fonction ;
- De mesures d'accompagnement pour une meilleure prise en compte de l'aspect évolutif de certains handicaps ;
- De la mise en place d'un dispositif spécifique à la gestion des situations de crise au sein du collectif de travail.

L'ensemble de ces démarches s'inscrivent dans une volonté d'amélioration continue des processus à l'œuvre, et feront l'objet d'un pilotage permanent.

Indicateur de suivi :

- Délai de mise en œuvre d'une étude ergonomique (de la demande d'étude ergonomique reçue par le service égalité professionnelle, diversité et handicap à la réception du matériel par l'agent)
- D'autres indicateurs pour mesurer le délai de mise en œuvre pourront être étudiés au cours de l'accord si des signalements de ralentissement de gestion venaient à être remontés

Article 9 : Faire de l'accessibilité un principe de base dans nos modes de fonctionnement

L'accessibilité au sens large est une donnée constitutive de l'égalité des chances de toutes les personnes en situation de handicap dans leur parcours professionnel.

Article 9.1 : Garantir l'accessibilité des bâtiments et la sécurité des personnes

➤ Des locaux accessibles

La prise en compte du handicap reste essentielle dans l'aménagement et l'accès aux locaux, conformément à la loi du 11 février 2005.

Cette dimension est par principe intégrée dans tout projet immobilier mis en œuvre par l'Etablissement public dans le respect des règles en vigueur.

Dans ce cadre, la CDC s'est dotée d'une charte d'accessibilité en faveur des personnels en situation de handicap signée le 14 décembre 2016.

Celle-ci sera réactualisée par les services du Secrétariat général en collaboration avec le service égalité professionnelle diversité et handicap afin de garantir la prise en compte des différents types de handicap (mobilité réduite, handicap auditif, visuel...). Un ergonomiste spécialisé en ergonomie du travail/ handicap sera sollicité pour son expertise en la matière.

Une cartographie des locaux non encore accessibles sera réalisée par les équipes du SGG en 2021.

Une instance régulière de revue des projets immobiliers associant le service égalité professionnelle, diversité et handicap sera mise en place afin d'anticiper des actions et propositions dans les projets immobiliers et d'aménagement, tant en termes d'accessibilité que d'équipements adaptés. Cette instance pourra mobiliser des agents en situation de handicap

volontaire, dans une logique de « comité d'usagers ». Un retour sur ces actions sera réalisé annuellement en commission de suivi de l'accord.

Enfin, dans le cadre d'organisation d'actions événementielles, il sera veillé à la bonne mise en place des facilités d'accès au site de l'événement et à leur communication par les organisateurs de l'événement aux agents en situation de handicap invités.

➤ **Assurer la sécurité des personnels en situation de handicap par une procédure d'évacuation adaptée**

Les procédures existantes pour l'évacuation en cas de sinistres des locaux des personnes à mobilité réduite font l'objet régulièrement d'une mise à jour par les acteurs de prévention de sécurité incendie.

Le service égalité professionnelle, diversité et handicap communiquera auprès des agents concernés par cette mesure, afin de les inviter à se faire connaître auprès de leur correspondant handicap ou auprès du département de la maîtrise des risques en charge de l'évacuation des locaux.

Dans le cadre de la conception des procédures d'évacuation et de leur mise à jour ;

- La mise en place d'alarme sonore et/ou visuelle sera étudiée par l'équipe compétente pour les personnes présentant une déficience visuelle et/ou auditive ;
- Lors des déménagements, les besoins spécifiques liées aux mesures d'évacuation seront systématiquement pris en compte par les équipes compétentes ;
- Une attention sera également portée sur les dispositifs d'évacuation et notamment l'ouverture des portes coupes feu en cas d'alerte incendies.

Indicateur de suivi :

- Nombre et types d'aménagements réalisés

Article 9.2 : Pour une meilleure prise en compte de la situation de handicap dans le cadre des aménagements des espaces et des nouvelles formes d'organisation du travail

➤ **Intégrer le handicap dans la réflexion sur le développement d'espaces collectifs et mutualisés.**

Dans le cadre des évolutions du schéma immobilier et des environnements de travail à venir, notamment s'agissant des espaces collectifs et mutualisés, la direction de l'immobilier devra s'assurer que les nouveaux équipements et usages mis en place garantissent l'accessibilité et l'intégration des agents en situation de handicap, quels que soient les types de handicaps concernés, au-delà des seuls aspects liés à la mobilité réduite.

A cet effet, la participation d'usagers en situation de handicap sera proposée afin d'alimenter cette réflexion.

Dans cet esprit, les mobiliers et leur agencement seront progressivement repensés afin de s'adapter au mieux aux besoins collectifs.

➤ Aménager le poste de travail et favoriser l'accès au télétravail

Tout agent en situation de handicap peut bénéficier d'un aménagement de son poste de travail sur avis du médecin de prévention ou du travail.

Cet aménagement doit répondre au principe de compensation raisonnable et équitable.

Conformément à l'accord relatif à la mise en place du télétravail pour les personnels de la CDC, les personnels reconnus en situation de handicap¹ qui en font la demande accèdent de manière prioritaire au télétravail dans les conditions définies par l'accord précité, afin de concilier l'exercice de leur activité avec les exigences de leurs soins ou de leurs obligations médicales liées à leur état de santé ou à leur handicap.

Sur prescription du médecin de prévention / du travail, pour une durée déterminée leur permettant de faire face à une situation temporaire liée à leurs obligations de soins ou à leur état de santé, les personnels en situation de handicap placés en télétravail peuvent être présents sur site moins de 2 jours par semaine.

Le manager veille, dans le cadre de la définition des modalités de mise en œuvre du télétravail dans son collectif de travail à prendre en compte ces spécificités organisationnelles. Il est attentif au maintien du lien avec le collectif ainsi qu'à l'application du droit à la déconnexion.

Au-delà des dispositions relatives à l'équipement définies par l'accord relatif à la mise en place du télétravail pour les personnels de la CDC, le service égalité professionnelle, diversité et handicap prendra en charge l'acquisition du mobilier ergonomique adapté des agents en situation de handicap, sur prescription des médecins de prévention et du travail, pour leur domicile.

➤ Renforcer l'accessibilité numérique

Depuis octobre 2020, un référent accessibilité numérique a été nommé au sein de l'Établissement public. Il est rattaché au Directeur Adjoint des Systèmes d'Information.

Ses missions sont notamment de :

- Définir, mettre en œuvre et piloter la politique d'accessibilité numérique de l'Établissement public ;
- Piloter la conformité, contrôler et veiller à l'application du Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA) dans le cadre de l'article 47 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 ;
- Accompagner méthodologiquement les directions de l'Établissement public dans la prise en compte de l'accessibilité numérique ;
- Assurer la prise en charge des demandes des utilisateurs et de manière générale la qualité du service rendu aux utilisateurs en situation de handicap.

Le périmètre des interventions du référent concerne aussi bien les services numériques de l'Établissement public produits pour ses clients et ses usagers dans le cadre de ses mandats que les systèmes d'information internes utilisés par l'ensemble des personnels.

Concrètement, des actions vont être menées par le référent afin de prendre en compte l'accessibilité numérique qui nécessiteront :

- **Une adaptation de l'organisation interne de production et de gestion** des systèmes d'information concernés : prise en compte de l'accessibilité sur tous les maillons de la

¹ Annexe 2 : les justificatifs FIPHP extrait du catalogue des interventions V9 en date du 2/12/2019

chaîne (conception, développement, recettes, maintien en conditions opérationnelles). Une attention particulière sera portée par ailleurs au projet de mise en accessibilité de vidéos publiées sur Next (audiodescription et sous-titrage) ;

- **Un accompagnement des personnels** : actions de formation et de sensibilisation organisées afin de permettre aux personnels intervenant sur les sites et les applications de développer, éditer et mettre en ligne des contenus accessibles ;
- **Une modification des procédures de marché** : L'accessibilité numérique et la conformité au RGAA devront constituer une clause contraignante et participer à l'évaluation de la qualité de l'offre d'un prestataire lors de la commande de travaux au travers des appels d'offres notamment. Les procédures d'élaboration des marchés ainsi que les règles d'évaluation des candidatures seront adaptées pour prendre en compte les exigences de conformité au RGAA ;
- **La prise en charge des remontées des personnes en situation de handicap** lorsqu'elles signalent des difficultés : création d'une boîte mail accessibilite.numerique@caissedesdepots.fr ;
- **Des études d'impact et des audits réguliers avec des technologies d'assistance** pour tout nouvel outil mis à disposition des personnels : Par exemple : audits de solutions avec JAWS et ZOOMTEXT, évaluation et ouverture des fonctionnalités embarquées dans les solutions Microsoft Office et TEAMS (speech to text, transcriptions automatiques, lecture immersive etc.). La traduction vocale du présent accord est par ailleurs étudiée en lien avec le responsable accessibilité SI.

En parallèle, une équipe technique de la filière SI, composée de membres d'ICDC et de la DSI, sera en charge de répondre aux besoins individuels et/ou collectifs des agents en situation de handicap dans le cadre de la mise en œuvre de mesures de compensations.

Un échange sera organisé au cours du 1^{er} semestre 2021 avec les équipes du COSOG et de l'USAC pour les sensibiliser sur l'accessibilité numérique de leurs offres, dans un contexte de digitalisation croissante de ces dernières.

Article 9.3 : Faciliter les trajets domicile-travail et les déplacements professionnels

Le dispositif de transport adapté et de taxi est maintenu pour les travailleurs en situation de handicap. Ce dispositif est ouvert sur la base d'une préconisation du médecin qui vaut pour tous déplacements professionnels. Cette préconisation a vocation à être actualisée annuellement.

Il est précisé que le transport mutualisé de type PAM (service public de transport collectif et d'accompagnement à la demande) a vocation, dans la mesure du possible, à être sollicité en priorité. De même, les déplacements couverts par ce dispositif sont exclusivement les trajets domicile /travail ainsi que tout déplacement professionnel donnant lieu à autorisation hiérarchique et notamment d'un ordre de mission.

Chaque année, le service égalité professionnelle, diversité et handicap indiquera le nombre de transports adaptés mis en place.

Pour les déplacements professionnels, le Plateau d'affaires unique d'organisation des voyages professionnels, individuels ou de groupes prend en compte les besoins d'accessibilité dans les déplacements et hébergements professionnels des agents en situation de handicap. Le service achats veille au maintien dans le temps de cette accessibilité.

Article 9.4 : Les autres mesures de compensation

➤ L'accès aux formations

La Caisse des dépôts et consignations veille à l'adaptation des modules de formation et des matériels bureautiques utilisés.

Le développement des formations en distanciel devra s'accompagner d'une vigilance sur le sous-titrage. En effet, ce dispositif devra être systématisé et pris en compte dès le lancement d'un projet de formation à distance.

➤ Le recours aux aides humaines de proximité

Au-delà des aides techniques, l'Etablissement public entend poursuivre son effort concernant le développement des aides humaines de proximité, et plus particulièrement le recours à l'interprétariat.

La mise en place d'une solution de retranscription permettra aux personnels sourds ou malentendants de comprendre les échanges oraux lors de réunions et/ou conversations téléphoniques par une transcription écrite simultanée. Pour ceux qui le souhaitent, le recours à la traduction par la langue des signes française (LSF) sera possible.

Pour les évènements en plénière, l'Etablissement public proposera aux agents qui le souhaitent une traduction simultanée écrite (exemple : de la vélotypie) ou un interprète en langue des signes (LSF).

En cas d'aggravation de l'état de santé d'un agent reconnu travailleur en situation de handicap ou d'une difficulté professionnelle, la Caisse des dépôts et consignations pourra proposer un accompagnement personnalisé.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de prestations d'interprétariat mises en place
- Nombre de vélotypies mises en place

➤ L'aménagement du temps de travail

En application de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la CDC considère que l'aménagement du temps de travail est l'un des moyens approprié/adapté de compensation favorisant le maintien dans l'emploi des personnels en situations de handicap.

A ce titre, l'Etablissement public propose les dispositifs de compensation suivants au bénéfice des agents en situation de handicap :

- Quatre jours de dispense d'activité par an sont accordés, sous réserve de présentation d'un justificatif médical, dans le cadre d'un suivi de protocole de soins

consécutifs à leur handicap, programmé en milieu hospitalier ou en milieu médico-social. Ces journées peuvent être fractionnées en demi-journée ;

- Une réduction du temps de travail d'une heure trente par jour destinée à compenser la fatigabilité des personnels en situation de handicap est accordée par période maximum de trois mois renouvelables sur avis conforme du médecin du travail et de prévention ;
- Un jour de dispense d'activité par an est accordé, sous réserve de présentation d'un justificatif, dans le cadre du test, de la réparation ou de l'entretien d'un matériel adapté au handicap (fauteuil roulant, prothèse, orthèse...). Cette journée peut être fractionnée en demi-journée ;
- Sur avis conforme du médecin du travail et de prévention une dérogation d'une journée hebdomadaire est accordée à l'agent pour une période maximum de trois mois renouvelables une fois, afin de recevoir des soins médicaux s'inscrivant dans une prescription médicale.

Dans des cas individuels très spécifiques, une solution adaptée sera recherchée en lien avec l'ensemble des acteurs RH concernés. Ces solutions spécifiques pourront alimenter, le cas échéant, des réflexions nouvelles concernant l'aménagement du temps de travail pour les personnels en situation de handicap.

Article 10 : Mesures d'accompagnement pour une meilleure prise en compte de l'aspect évolutif de certains handicaps

Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de prévention des risques professionnels de l'Etablissement public, les acteurs de prévention portent une attention particulière au risque de survenance d'un handicap.

Par ailleurs, et au-delà des dispositifs présentés ci-dessus, l'Etablissement public confirme sa volonté de prendre toutes mesures pour accompagner les personnels dont l'état de santé connaît des phases d'aggravation susceptibles d'avoir un impact sur le collectif de travail :

- Une démarche de prévention de cette aggravation est déployée dans l'accompagnement des personnels en situation de handicap par les différents acteurs intervenant à leurs côtés ;
- En cas d'absences maladies notamment liées au handicap, les visites de pré-reprise auprès du le médecin du travail et de prévention sont systématisées. Ces visites pourront donner lieu à des préconisations de compensation du médecin du travail et de prévention ;
- Au terme d'une absence déterminée comme longue par la médecine professionnelle, l'agent est convié à un entretien avec son manager et/ou le correspondant handicap afin d'accompagner sa reprise d'activité ;
- Un travail concerté est effectué entre les différents acteurs concernés : médecins de prévention et du travail, service égalité professionnelle, diversité et handicap, responsable hiérarchique de l'agent ;

- Une fois l'approche médicale stabilisée, les mesures spécifiques de maintien dans l'emploi sont explorées avec l'aide de professionnels extérieurs pour une démarche d'accompagnement de l'agent et du collectif de travail ;
- La recherche de solutions passant par l'intervention d'opérateurs de terrain qualifiés, la mise en place d'auxiliaires de vie professionnelle pourra être étudiée ;
- Le service égalité professionnelle, diversité et handicap poursuivra et amplifiera ses visites de terrain à Paris et en région, et étudiera à la possibilité d'étendre le réseau des correspondants en local.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'études ergonomiques et ergothérapeutiques réalisées
- Nombre de prothèses, orthèses et fauteuils roulants achetés

Article 11 : Répondre efficacement à des difficultés au sein du collectif de travail

Dans certaines situations, l'agent en situation de handicap rencontre des difficultés au sein du collectif de travail. Ces difficultés peuvent être de plusieurs ordres (incompréhension du handicap et de ses impacts, non-dits, conditions de travail, ...).

Face à ces situations, l'agent concerné et/ou son manager peuvent solliciter le service égalité professionnelle, diversité et handicap qui, après étude pourra, lorsque nécessaire et après accord de l'agent et du Département des ressources humaines métiers de proximité, faire appel à un intervenant extérieur pour réaliser un diagnostic de situation et proposer des préconisations (coaching, sensibilisation du collectif, médiation, formation, analyse approfondie de la compensation etc...).

Ces préconisations seront présentées à l'agent en situation de handicap et à son collectif de travail avec son accord.

Dans certaines situations, la plateforme pluridisciplinaire peut également être sollicitée. Il s'agit d'une instance de coordination et de coopération des acteurs de la santé, des services sociaux et de la direction des ressources humaines. Elle intervient en liaison directe avec les chefs de services et les départements RH Métiers concernés, dans une logique de prévention et de résolution des risques psychosociaux. Elle pourra ainsi accompagner les agents rencontrant des difficultés au sein de leur environnement de travail.

Les médiateurs de la CDC mis en place dans le cadre de l'accord relatif à la qualité de vie au travail peuvent également intervenir, sur demande des deux parties pour renouer le dialogue.

Un soutien psychologique pourra également être proposé par l'intermédiaire d'un prestataire référencé par l'Etablissement public et à disposition de tous les agents.

Sous réserve de l'accord de l'agent en situation de handicap, il pourra, par ailleurs, être proposé à l'un des membres de son collectif de travail d'être, sur la base du volontariat, le tuteur de cet agent et ce pour une période déterminée, renouvelable d'un commun accord sur 1 an maximum.

Le manager, le service égalité professionnelle, diversité et handicap, le département RH de proximité et le service médical accompagneront le tuteur pendant cette période :

- ✓ En amont par l'organisation d'une formation spécifique ;
- ✓ Pendant le tutorat, par des points réguliers avec la RH de proximité, le service égalité professionnelle, diversité et handicap, le médecin du travail et de prévention et si besoin l'assistante sociale, en présence le cas échéant de l'agent ;
- ✓ Cette mission de proximité nécessitant un effort de formation particulier donnera lieu au versement de 1 000 € pour le tuteur ;
- ✓ Les modalités d'accompagnement feront l'objet d'une convention simplifiée avec le tuteur.

Indicateurs de suivi :

- Le nombre de diagnostics de situations réalisés
- Le nombre de sensibilisations de crise réalisées
- Le nombre de tuteurs de personnes en situation de handicap

Axe 3 – Renforcer l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans le développement de leurs compétences, la construction et le déroulement de leur parcours professionnel

Article 12 : Objectifs d'amélioration du suivi des parcours professionnels

Trois objectifs seront poursuivis dans le cadre du présent accord :

- Assurer l'évolution professionnelle des agents en situation de handicap et à un accès facilité à la mobilité ;
- Garantir l'accès à la formation des personnes en situation de handicap et assurer la mise en œuvre des formations adaptées à leur handicap ;
- Porter une attention particulière à la progression de carrière des agents en situation de handicap.

Article 12.1 : Assurer l'évolution professionnelle des agents en situation de handicap et un accès facilité à la mobilité.

L'égalité des chances dans l'accès à l'emploi doit être garantie et doit se poursuivre tout au long de la carrière professionnelle afin que chaque agent puisse disposer des mêmes opportunités d'évolution professionnelle.

➤ **Le suivi personnalisé**

L'agent en situation de handicap bénéficie tout comme l'ensemble des agents de l'Etablissement public :

- D'un entretien professionnel annuel (EPA) ;
- D'un RDV RH quinquennal ;
- De RDV ponctuels avec sa RH de proximité tout au long de l'année en fonction de ses besoins.

➤ Le suivi adapté à la situation de handicap

Tout au long de l'année, l'agent en situation de handicap peut solliciter ou rencontrer son correspondant handicap et/ ou l'équipe égalité professionnelle diversité et handicap.

Dans ce cadre, il peut demander un accompagnement adapté et complémentaire :

- **Un bilan de compétences** (interne ou externe au choix) afin de l'aider dans la définition de son projet professionnel compatible avec sa situation de handicap ;
- **Un coaching externe**, pour l'accompagner dans sa réalisation professionnelle ou en amont d'examen professionnel.

Pour toutes prestations d'accompagnement adapté proposées par un organisme extérieur, l'équipe égalité professionnelle diversité handicap indiquera si une préconisation médicale est nécessaire

Le manager en situation de handicap peut par ailleurs en complément de l'accompagnement précité solliciter **un coaching interne** dans le cadre de l'offre en cours d'expérimentation afin de l'aider tant sur sa posture que la construction de son projet professionnel.

La revue de personnels des agents en situation de handicap par le service égalité professionnelle, diversité et handicap avec chaque correspondant handicap permet notamment de :

- Mieux connaître et suivre les mobilités souhaitées par les agents en lien avec leur CRH ;
- Identifier les agents en situation de handicap « sortants » (fin de carrière, mobilité en cours de finalisation) et les recrutements en cours de finalisation ;
- Proposer des formations adaptées à la situation de handicap ;
- Réévaluer et éventuellement réaménager les dispositifs de compensation et/ou de maintien dans l'emploi ;
- Identifier les éventuels besoins de sensibilisation du collectif de travail et de formation du responsable hiérarchique.

➤ La mobilité professionnelle

L'Etablissement public souligne son engagement à prendre toutes les dispositions « équitables et raisonnables » en matière de compensation qui permettent à un travailleur en situation de handicap de disposer des mêmes chances lorsqu'il entreprend une démarche de mobilité. Dans ce cadre, l'Etablissement public réaffirme dans sa politique de mobilité interne, son souhait de privilégier à compétences égales la sélection d'agents en situation de handicap. Cette priorité vaut également pour une mobilité géographique.

Les personnes en situation de handicap volontaires, au même titre que l'ensemble des agents, peuvent adresser leur CV à leur CRH afin que celui-ci soit présenté à l'ensemble des professionnels du recrutement au sein de l'Etablissement public lors d'un comité dédié dans l'objectif de les aider à effectuer une mobilité.

➤ **La réorientation professionnelle et le reclassement en cas d'inaptitude**

Dans les situations où le médecin du travail et de prévention confirmerait que l'agent en situation de handicap ne peut plus assumer les fonctions qu'il occupe un bilan de compétence en tant qu'accompagnement spécifique à la réorientation professionnelle sera proposé. Le reclassement pourra être étudié conformément à la réglementation en vigueur. Un rendez-vous avec le service égalité professionnelle, diversité et handicap sera alors systématiquement proposé à l'agent afin d'étudier sa situation en matière d'emploi en lien avec son CRH.

➤ **La prise en compte de la dimension du handicap dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

Par ailleurs, au regard des transformations des métiers de la CDC, une attention particulière sera portée afin que les personnels en situation de handicap puissent s'inscrire dans l'évolution des métiers et des besoins futurs de l'Etablissement public.

L'ensemble des postes, indépendamment de leur niveau de qualification devront faire l'objet d'une vigilance particulière afin qu'ils demeurent accessibles à tous

A cet égard, différents dispositifs pourront être explorés, favorisant le développement de compétences ou la reconversion, afin de faciliter l'évolution professionnelle des personnels en situation de handicap. Des échanges autour de l'accompagnement en lien notamment avec les correspondants handicap et/ou les CRH permettront un meilleur suivi.

Actions :

- Organiser un suivi partagé de l'évolution professionnelle et de la mobilité des personnels en situation de handicap
- Donner plus de lisibilité aux agents en situation de handicap sur la « construction » de leur parcours professionnel

Indicateurs de suivi :

- Nombre de bilans de compétences réalisés comparé au nombre de bilans de compétences global ainsi que les suites données à l'issue des bilans
- Pourcentage de mobilité des personnels en situation de handicap comparé au pourcentage de mobilité de la population globale

Article 12.2 : Garantir l'accès à la formation des personnels en situation de handicap et assurer la mise en œuvre des formations adaptées à leur handicap

➤ **Accès aux formations dispensées par l'Etablissement public**

La formation professionnelle est un droit pour l'ensemble des agents, l'Etablissement public veille à garantir un accès à la formation pour tous, sans distinction.

L'entretien professionnel annuel (EPA) est l'occasion pour le manager et l'agent de faire le point sur les demandes de formation.

Parallèlement à la campagne d'information annuelle réalisée auprès des managers par le service formation, l'équipe égalité professionnelle, diversité et handicap veille en vue de cet exercice à

sensibiliser l'ensemble des agents en situation de handicap à l'importance de la formation continue pour le bon déroulement de leur carrière.

A cet égard et en fonction de la situation de handicap, le service égalité professionnelle, diversité et handicap met en place des compensations techniques telles que matériel adapté, aide aux transports pour les formations proposées par l'Etablissement public, visant ainsi à garantir l'égalité de traitement.

Il apporte par ailleurs son expertise sur la dimension handicap dans le cadre de la mise en œuvre de formations individuelles qualifiantes et diplômantes répondant à un objectif de reclassement professionnel proposée par les RH de proximité.

➤ **Formations individuelles adaptées au handicap**

Certains handicaps nécessitent la mise en œuvre de formations individuelles adaptées qui permettent à l'agent concerné de mieux appréhender son environnement professionnel. Ces formations mises en œuvre par le service égalité professionnelle, diversité et handicap seront poursuivies chaque fois que nécessaire, sur demande de l'agent en situation de handicap.

Des formations pourront également être proposées aux managers en situation de handicap qui souhaitent des conseils sur la manière d'appréhender leur rôle, leur poste tout en prenant en compte leur handicap.

Indicateurs de suivi :

- Pourcentage d'agents en situation de handicap ayant suivi au moins une formation/an comparé au taux d'accès à la formation
- Nombre d'agents en situation de handicap ayant suivi des formations adaptées
- Nombre d'aménagements mis en œuvre dans le cadre de formations dispensées par l'Etablissement public

Article 12.3 : Garantir l'égalité des chances dans la progression de carrière des personnels en situation de handicap

L'égalité des chances doit se poursuivre tout au long de la carrière professionnelle afin que chaque agent puisse disposer des mêmes opportunités de promotion professionnelle.

➤ **Une analyse de l'évolution de carrière des agents en situation de handicap**

Afin d'objectiver les parcours promotionnels et d'évolution de carrière des personnels en situation de handicap quel que soit leur statut, une étude sera conduite venant analyser les parcours d'agents en situation de handicap. Cette étude sera conduite pour la mi-année 2021.

Indicateur de suivi :

- Nombre de promotions d'agent en situation de handicap par rapport à la population globale
- Une réflexion sera ouverte afin d'optimiser cet indicateur en vue d'une opérationnalité pour le bilan 2022.

Axe 4 – Sensibiliser et former les collectifs de travail à la thématique du handicap afin de garantir la création d’un cadre de travail porteur, intégrateur et solidaire à l’égard des travailleurs en situation de handicap

Article 13 : Accompagnement des démarches d’auto-déclaration et de renouvellement

L’auto-déclaration des agents de l’Etablissement public constitue un acte important permettant la reconnaissance du handicap et la mise en œuvre des dispositifs garantissant l’intégration de l’agent ou son maintien dans l’emploi dans les meilleures conditions.

L’Etablissement public poursuit sa mesure consistant à accorder une journée de dispense d’activité aux agents souhaitant déposer leur dossier auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) afin de faciliter leurs démarches administratives. Sur demande de l’agent, le service social peut intervenir comme conseil à la formalisation du dossier de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Une journée de dispense d’activité peut également être accordée aux agents qui renouvellent leur demande auprès de la MDPH. La journée de dispense concerne soit le déplacement à la MDPH, soit la journée de constitution du dossier chez le médecin traitant.

Par ailleurs, afin d’anticiper sur la fin de validité des RQTH, un mail d’information est adressé par le service égalité professionnelle, diversité et handicap, un an à l’avance, aux agents concernés afin de leur permettre d’engager, le cas échéant, les démarches nécessaires au renouvellement de leur RQTH.

Afin de soutenir les agents qui le souhaitent dans leur démarche d’auto-déclaration, un accompagnement par des personnes en situation de handicap volontaires pourra leur être proposé afin de leur apporter conseils et informations, le service égalité professionnelle, diversité et handicap assurant le rôle d’intermédiaire.

Action :

- *Proposer un parcours/accompagnement spécifique au moment de la survenance du handicap au cours de la carrière de l’agent*

Article 14 : Informer, communiquer, sensibiliser sur le handicap

La réussite d’une politique handicap passe par une assimilation collective du sujet, permettant de sensibiliser au handicap et d’assurer l’appropriation, par tous les acteurs, des notions de compensation et d’équité en milieu professionnel. Cela concerne tout autant les acteurs RH que les managers et l’ensemble des personnels en tant que collègues de personnes en situation de handicap, soit dans leur équipe d’appartenance, soit dans leurs interactions de travail.

Pour assurer le bon déploiement de la politique handicap, des actions de communication ainsi qu’une politique d’information et de sensibilisation des collectifs de travail seront mises en œuvre par le service égalité professionnelle diversité et handicap.

Article 14.1 : Renforcement de la communication interne et externe

Des actions de communication seront régulièrement menées pour contribuer à une meilleure connaissance du handicap au sein de l'Etablissement public et afin de rendre visible sa politique handicap, en interne comme à l'externe.

En interne :

- Information des agents par la mise à disposition de fiches service NEXT sur la politique handicap au sein de l'Etablissement public ;
- E-learning d'acculturation au handicap (stéréotypes, préjugés...)
- Un webinaire sur le handicap ;
- Participation à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) en proposant, selon les thématiques abordées plus largement au niveau national, des manifestations ciblées ;
- Insertion d'encarts dans des revues spécialisées afin de mieux faire connaître le rôle de la Caisse des Dépôts dans le domaine du handicap et sa volonté de rester un acteur de premier plan ;
- Animation d'ateliers par des prestataires ou partenaires externes (LSF ou autre) autour du handicap, afin de mieux informer et communiquer à l'ensemble des personnels ;
- Animation et mobilisation du réseau des correspondants handicap de l'Etablissement public trop peu connu des agents en situation de handicap afin de développer des échanges constructifs d'information sur l'ensemble de la politique Handicap de l'Etablissement public :
 - o Des réunions d'informations seront poursuivies au sein du réseau ;
 - o Le service égalité professionnelle, diversité et handicap construira le réseau des chargés de mission handicap des filiales du Groupe pour échanges de bonnes pratiques.

A l'externe :

- Abonnement à plusieurs revues concernant cette thématique, comme la revue Être et le Mag'Handisport ;

Article 14.2 : Actions de sensibilisation et de formation des collectifs de travail de proximité

L'accent sera mis sur les collectifs de travail dans la mesure où ils constituent des acteurs essentiels dans l'environnement direct des agents en situation de handicap.

En cas de nécessité, pour répondre aux besoins exprimés par certains services, des sessions de sensibilisation/prévention seront proposées au collectif de travail environnant afin de mieux appréhender le sujet du handicap et développer un cadre de travail équitable et solidaire.

Afin d'améliorer l'accessibilité, les agents d'accueil des différents site CDC devront également être sensibilisés au handicap notamment physique (PMR, handicap visuel, auditif).

Un module spécifique de formation obligatoire à destination des managers sera consacré au sujet de l'appréhension du handicap et de la diversité afin que la différence soit appréhendée comme un facteur de complémentarité au sein d'une équipe.

Indicateurs de suivi

- Nombre d'agents participant aux actions collectives de sensibilisation chaque année

Par ailleurs, dans le cadre de sa politique de soutien aux personnes en situation d'aidants dont les assistantes sociales sont les interlocutrices privilégiées, la Caisse des Dépôts maintient les dispositions mise en place en faveur des agents confrontés à une situation de handicap dans leur vie familiale :

- Sous réserve de production d'un justificatif de la MDPH, 6 jours d'autorisations d'absence fractionnables en jours ou demi-journées seront accordés aux parents d'enfants handicapés mineurs. Ce nombre de jours d'absences pourra être porté à 12 jours, sur justificatif de l'employeur du conjoint indiquant qu'il n'octroie pas d'autorisation d'absence à ce titre ;
- 1 jour de congé autorisé par an, sur justificatif, pour les agents aidants ayant la charge d'un ascendant direct ou d'un conjoint handicapé ;
- Une attention particulière sera portée à une demande de temps partiel ou d'aménagement horaire, en particulier si la présence de l'agent est nécessaire auprès du conjoint ou de l'enfant. (ex. Autorisation d'absence exceptionnelle, pour accompagner l'enfant ou le conjoint à des soins répétitifs).

Indicateurs de suivi de ces dispositions

- Le nombre d'actions de communication réalisées chaque année

Axe 5- Renforcement de l'appréhension des handicaps invisibles

Article 15 : Accompagnement des handicaps invisibles

Les handicaps invisibles peuvent être de plusieurs types : psychique, cognitif, sensoriel, lié à des maladies chroniques et/ou invalidantes, troubles dys ... Ce caractère invisible peut les rendre plus difficiles à appréhender.

L'Etablissement public met des moyens à la disposition des agents pour les accompagner dans la gestion des troubles spécifiques : suivi médical renforcé, psychologue du travail, possibilité de partenariats avec des structures externes spécialisées.

Dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue, l'Etablissement public souhaite poursuivre son engagement pour une meilleure prise en compte de la situation des agents souffrant de handicaps invisibles, psychologiques ou psychiques, dont les contours, pluriels, nécessitent l'intervention de spécialistes.

Dans ce cadre, la Caisse des Dépôts souhaite notamment renforcer l'apport de solutions d'accompagnement tant pour les personnes souffrant de handicaps invisibles que pour leur collectif de travail.

A cet effet, un accompagnement spécifique leur sera proposé avec l'intervention de partenaires externes spécialisés sur la thématique, comme par exemple le Club House.

Ces partenaires pourront réaliser :

Après de l'agent :

- Un diagnostic à partir d'audit et d'état des lieux de situation ;
- Un accompagnement (coaching, bilan de compétences...) pour un meilleur maintien dans l'emploi.

Après du collectif de travail :

- Accompagnement des équipes individuellement ou collectivement, et notamment en direction du manager ;
- Sensibilisation et formation au handicap invisible.

Par ailleurs, la Caisse des Dépôts proposera :

- Une sensibilisation au handicap invisible y compris psychique à tous les personnels ;
- Un coaching externe ou interne pour accompagner les personnes souffrant d'un handicap invisible souhaitant en parler à leur environnement professionnel et ayant besoin d'aide pour le formuler/verbaliser ;
- Un soutien médico-psychologique en lien avec les médecins de prévention ;
- Un groupe de travail sera proposé aux différents acteurs de prévention et d'accompagnement (RH, correspondants handicap, médecins de prévention, équipe pluridisciplinaire) afin de réfléchir et d'approfondir la prise en compte et le traitement des handicaps psychiques dans le collectif de travail.

Enfin, la Caisse des Dépôts étudiera les possibilités du recours au dispositif d'emploi accompagné, issu de la loi du 8 août 2016 et du décret du 27 décembre 2016 pris pour son application.

TITRE III – MODALITES D'APPLICATION DE L'ACCORD ET DISPOSITIONS FINALES

Article 16 : Champ d'application

Le présent accord et les mesures proposées s'appliquent aux agents contractuels sous le régime des conventions collectives en situation de handicap permanents en fonction, bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens des dispositions législatives en vigueur.

Le présent accord s'appliquera également au personnel en situation de handicap non permanent de la CDC, quel que soit son statut (apprentis, PEC...).

Article 17 : Durée, date d'effet et publicité

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il prend effet à la date de sa signature, après consultation des instances représentatives du personnel concernées (CUEP).

Le présent accord pourra être révisé, selon les modalités prévues à l'article 19 ci-après, pendant sa période d'application, par avenant, au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant fondé sa création.

Les dispositions du présent accord font l'objet d'une communication afin que ses objectifs et modalités soient connus et partagés par l'ensemble des acteurs.

L'ensemble des mesures proposées au sein de cet accord au bénéfice des personnes en situation de handicap donneront lieu à des supports communication adaptés, présentant simplement et lisiblement les mesures dont elles peuvent bénéficier et les modalités pour y accéder.

Le présent accord sera déposé par la Direction des ressources humaines de la Caisse des dépôts et consignations auprès de la DIRECCTE et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

Article 18 : Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord peut décider d'y adhérer, à tout moment et sans réserve.

Cette adhésion devra être notifiée à la direction par lettre recommandée avec accusé de réception, à charge pour cette dernière d'informer les autres organisations syndicales signataires.

Le présent accord constituant un tout indivisible, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative non signataire de l'accord initial emporte l'adhésion sur l'ensemble des dispositions en vigueur à la date de ladite adhésion.

Article 19 : Révision

Le présent accord est susceptible d'être modifié en cas :

- D'évolution significative des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;
- De demande de révision de l'accord. Dans ce dernier cas, s'agissant des organisations syndicales, sont habilitées à engager la procédure de révision :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ;

2° A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée à toutes les parties contractantes, sous pli recommandé avec accusé de réception ou par courriel, accompagnée d'un projet de rédaction sur les points sujets à révision.

Les organisations syndicales représentatives et la direction de la CDC devront se réunir dans un délai maximum de trois mois suivant la date de notification de la demande.

Durant toute la période portant sur l'étude de la révision de l'accord, les dispositions du présent accord sont maintenues dans leur globalité et ne sont pas remises en cause dans leur principe.

En cas d'accord, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie et dont il sera partie intégrante.

Article 20 : Suivi de l'accord

Une commission de suivi de l'accord est constituée entre la Direction et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord.

Cette commission est composée de représentants de la Direction des Ressources Humaines et de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire.

La commission de suivi se réunit au moins une fois par an et examine, notamment, les indicateurs de suivi contenus dans le présent accord.

Une synthèse de l'état des lieux de la mise en œuvre de la politique de l'Etablissement public en faveur de l'emploi des agents en situation de handicap est, en application du présent accord, présentée au CSSCT, une fois par an.

Fait à Paris, le 5 Janvier 2021

Pour la Caisse des dépôts et consignations

Le Directeur général

Eric Lombard

Pour les organisations syndicales :

La CGT :

- Jean-Pascal SURE

La CFDT :

- Patricia DURAND

La CFE-CGC :

- François-Robert FABREGA

L'UNSA Groupe CDC :

- Salomé VAILLANT

Le SNUP :

- Olivier AHTEK CHEONG

ANNEXES

Annexe 1 : textes fondateurs sur le handicap

De manière générale :

- L'interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap ;
- L'obligation de l'employeur « d'adapter le travail à l'homme » (code du travail – Article L4121-2- obligations de l'employeur).

Et plus spécifiquement en France

- Le principe d'égalité des chances dans l'accès, l'évolution et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, conformément à l'esprit de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap » et la charte internationale des droits des personnes en situation de handicap ;
- Le concept de compensation raisonnable, instaurée par la loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002 et confortée par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, dans une logique d'équité
- L'objectif de mise en accessibilité, entendu au sens de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 qui promeut la notion d'accessibilité universelle à savoir de l'accès « à tout pour tous », ou la capacité d'interagir avec l'ensemble de l'environnement en toute autonomie et avec des résultats équivalents.
- L'obligation, non plus seulement de moyens, mais bien de résultats, tels que posés par les lois 87-517 du 10 juillet 1987 et de 2005 ;
- Loi n°2018 -771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020 ;
- Décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixe pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage.

Annexe 2 : les justificatifs FIPHFP

Extrait du catalogue des interventions du FIPHFP (V.9 en date du 2/12/2019)

B. Les justificatifs à produire

Les justificatifs administratifs de reconnaissance du handicap à présenter sont les suivants :

| Types de justificatif | Documents à présenter |
|---|---|
| Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) | Photocopie de la RQTH (en cours de validité) ² |
| Victimes d'accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ou de maladies professionnelles et titulaires d'une rente attribuée au titre d'un régime de sécurité sociale | Photocopie du titre justifiant cette rente et ce taux d'incapacité (en cours de validité) |
| Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail | Photocopie du titre de la pension d'invalidité (en cours de validité) |
| Les titulaires d'une pension militaire d'invalidité | Photocopie du titre de la pension militaire d'invalidité |
| Carte d'invalidité | Photocopie de la carte d'invalidité (en cours de validité) |
| Allocation Adulte Handicapé | Photocopie du titre justifiant de la perception de l'AAH (en cours de validité) |
| Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité | Photocopie du titre de bénéficiaire de l'ATI (en cours de validité) |
| Les agents reclassés statutairement | Avis du comité médical ou de la commission de réforme <u>et</u> document prononçant le détachement ou le reclassement |
| Les agents en cours de reclassement | Avis du comité médical ou de la commission de réforme |
| Les agents ayant changé de poste suite à une inaptitude à la fonction reconnue par le comité médical ou la commission de réforme | Avis du comité médical ou de la commission de réforme <u>et</u> décision d'affectation sur un nouveau poste ou à de nouvelles fonctions |
| Agents inaptes ou aptes avec restriction impliquant une situation de handicap au travail | Avis du comité médical ou de la commission de réforme en cas d'inaptitude ou avis d'aptitude du médecin du travail ou de prévention précisant la ou les restrictions de l'agent et leur temporalité |



Annexe 3 : Récapitulatif des actions et principaux indicateurs

| | ACTIONS | DELAIS DE REALISATION | INDICATEURS DE SUIVI |
|---|--|-------------------------------|--|
| TITRE 1 – Une démarche d’amélioration continue en faveur de l’emploi des personnes en situation de handicap s’appuyant sur l’implication et l’intelligence collectives | | | |
| Section 1 - Les acteurs de la politique d’emploi des travailleurs en situation de handicap | Rendre plus lisibles les points d’entrée (interlocuteurs clés) pour les personnels en situation de handicap en fonction des thématiques et des besoins exprimés. | | |
| Section 2 : Développer une démarche d’amélioration continue faisant appel à l’intelligence et l’implication collectives | Mener une enquête auprès des agents de l’Etablissement public | 1 ^{er} semestre 2021 | |
| | Construire un plan d’actions à partir des résultats de l’enquête | 2 nd semestre 2021 | |
| | Elaborer un document simple et lisible éclairant les agents en situation de handicap sur leurs droits, avec une dimension concrète et pragmatique, en lien avec les propositions qui émaneront de l’enquête citée au titre I | 2 nd semestre 2021 | |
| TITRE 2 - Une politique de l’emploi et une organisation plus inclusives : nos ambitions en matière de recrutement et d’intégration, de maintien dans l’emploi et de parcours professionnels pour les personnels en situation de handicap | | | |
| Axe 1 : Renforcer l’effort de recrutement et d’intégration des travailleurs en situation de handicap | Recruter 20 personnels en situation de handicap par an | 2021 ; 2022 ; 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de recrutements d’agents en situation de handicap réalisés par an (type de contrats, catégories, emplois occupés) • Nombre de contrats d’apprentissage signés et nombre d’apprentis recrutés par la voie contractuelle à l’issue de leur contrat d’apprentissage |
| | Suivre annuellement cet engagement en commission de suivi de l’accord | | |
| | Benchmark par le service des | 2 nd semestre 2021 | |

| | | | |
|---|--|--------------------|--|
| | Achats pour identifier de nouveaux secteurs de recours potentiels aux ESAT-EA | | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre et types de compensations mises en œuvre • Nombre de sensibilisations réalisées |
| | Accueillir au minimum dix apprentis en situation de handicap par an | 2021 ; 2022 ; 2023 | |
| | Pérenniser au moins trois apprentis par an en mettant en œuvre l'expérimentation permise par la loi transformation de la fonction publique | 2021 ; 2022 ; 2023 | |
| Axe 2 – Optimiser et développer des dispositifs de maintien dans l'emploi et la qualité des conditions de travail, au regard des enjeux de l'accessibilité numérique et bâtementaire, en vue de compenser les conséquences induites par la situation de handicap qu'il soit physique ou psychique | | | <ul style="list-style-type: none"> • Délai de mise en œuvre d'une étude ergonomique (de la demande d'étude ergonomique reçue par le service égalité professionnelle, diversité et handicap à la réception du matériel par l'agent) • D'autres indicateurs pour mesurer le délai de mise en œuvre pourront être étudiés au cours de l'accord si des signalements de ralentissement de gestion venaient à être remontés. • Nombre et types d'aménagements réalisés • Nombre de prestations d'interprétariat mises en place • Nombre de vélotypies mises en place • Nombre de compensations mises en œuvre chaque année • Nombre d'études ergonomiques et ergothérapeutiques réalisées • Nombre de prothèses, orthèses et fauteuils roulants achetés • Le nombre de diagnostics de situations réalisés • Le nombre de sensibilisations de crise réalisées • Le nombre de tuteurs de personnes en situation de handicap |
| Axe 3 – Renforcer l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans le développement de leurs compétences, la | Organiser un suivi partagé de l'évolution professionnelle et de la mobilité des personnels en situation de handicap | | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de bilans de compétences réalisés comparé au nombre de bilans de compétences global ainsi que les suites données à l'issue des bilans |
| | Donner plus de lisibilité aux agents | | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| construction et le déroulement de leur parcours professionnel | en situation de handicap sur la « construction » de leur parcours professionnel | | <ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de mobilité des personnels en situation de handicap comparé au pourcentage de mobilité de la population globale • Pourcentage d'agents en situation de handicap ayant suivi au moins une formation/an comparé au taux d'accès à la formation • Nombre d'agents en situation de handicap ayant suivi des formations adaptées au handicap • Nombre d'aménagements mis en œuvre dans le cadre de formations dispensées par l'Etablissement public • Nombre de promotion d'agent en situation de handicap par rapport à la population globale • Une réflexion sera ouverte afin d'optimiser cet indicateur en vue d'une opérationnalité pour le bilan 2022. |
| Axe 4 – Sensibiliser et former les collectifs de travail à la thématique du handicap afin de garantir la création d'un cadre de travail porteur, intégrateur et solidaire à l'égard des travailleurs en situation de handicap | Proposer un parcours/accompagnement spécifique au moment de la survenance du handicap au cours de la carrière de l'agent. | | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'agents participant aux actions collectives de sensibilisation chaque année • Nombre d'actions de communication réalisées chaque année |
| Axe 5 – Renforcement de l'appréhension des handicaps invisibles | | | |