

Protocole d'accord 2024-2026 en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap



Table des matières

| | |
|--|----|
| Le contexte | 3 |
| I. Le handicap : quelques repères | 4 |
| A. Définition | 4 |
| B. Les typologies de handicap | 4 |
| C. L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)..... | 5 |
| D. Les spécificités de la population handicapée en chiffres..... | 6 |
| II. Etats des lieux au Cerema | 6 |
| A. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)..... | 6 |
| B. Les mesures financées par le FIPHFP | 8 |
| C. L'accessibilité des sites | 8 |
| D. Le réseau des correspondants handicap | 10 |
| III. Les acteurs de la politique du handicap | 11 |
| A. La hiérarchie et les personnels..... | 11 |
| B. Les services des ressources humaines | 12 |
| a. La DRH | 12 |
| b. Les services RH de proximité | 12 |
| C. Le réseau de correspondants handicap..... | 12 |
| D. Les conseillers et assistants de prévention..... | 13 |
| E. Les représentants du personnel ou les organisations syndicales | 13 |
| F. Le médecin du travail | 14 |
| G. Les assistant(e)s de service social | 14 |
| H. Les conseillers mobilité carrière des CMVRH..... | 14 |
| IV. Les actions à mettre en œuvre | 15 |
| Axe 1 - Relever le défi du recrutement..... | 15 |
| Axe 2 - Adapter les accompagnements tout le long de la carrière de l'agent | 17 |
| Axe 3 - Faciliter la mobilité et les parcours professionnels..... | 20 |
| Axe 4 - Faciliter l'intégration des agents en situation de handicap au sein du Cerema | 21 |
| Axe 5 – Améliorer l'accessibilité des lieux de travail et l'accès numérique | 22 |
| Axe 6 – Agents proches aidants de personnes handicapés..... | 23 |
| Axe 7 - Mise en place d'une gouvernance pour assurer le déploiement de l'accord handicap | 23 |

Le contexte

La politique en faveur des personnes en situation de handicap constitue une priorité au plan national. Elle s'est construite progressivement au cours du XXe siècle et s'est déclinée dans nombre de textes législatifs :

- La loi n°0117 du 26 avril 1924 assurant l'emploi des mutilés de guerre ;
- La loi n°57-1223 du 23 novembre 1957 sur le reclassement des personnes handicapées instaurant des priorités d'emploi et définissant le travail protégé ;
- La loi n°75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées ;
- La loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés instituant pour les entreprises de plus de 20 salariés l'obligation d'employer 6% d'entre eux ;
- La loi n°90-602 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap ;
- La loi n°91-663 du 13 juillet 1991 portant diverses mesures destinées à favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des lieux de travail et des installations recevant du public ;
- La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ;
- La loi n°2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées renforçant l'obligation d'emploi et créant le FIPHFP.
- La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique favorisant le déroulement de carrière des personnes handicapées ;

Au sein du pôle ministériel, la politique du handicap est un enjeu depuis de nombreuses années. Ainsi, une politique volontariste est menée dans laquelle s'insère l'accord ministériel en faveur du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap du 21 avril 2022.

Le Cerema également conscient de l'enjeu majeur que représente la politique du handicap, s'est muni d'un réseau de correspondants handicap pour la faire vivre et accompagner les agents : des aménagements de poste ont pu être réalisés et des actions de communications effectuées.

Toutefois, afin de compléter efficacement cette démarche, la direction des ressources humaines a confié au pôle action sociale le soin de proposer un plan d'action en faveur des personnes en situation de handicap. Ce accord est un document cadre qui présente la démarche de la politique du handicap au sein du Cerema, en recense les acteurs et préconise les actions à mettre en œuvre.

Il est présenté aux organisations syndicales, réunis en groupe de travail, pour conduire à l'élaboration d'un accord adapté aux circonstances locales.

Le plan d'actions issu des travaux réalisés est présenté sous la forme du présent document et d'un tableau pour être le plus opérationnel possible.

Afin de veiller à la mise en œuvre du plan d'actions et d'observer les résultats obtenus, un dispositif de suivi est prévu. Ce suivi permettra, non seulement de tenir informé les organisations syndicales de l'état d'avancement du plan d'actions, mais également d'apporter tout correctif éventuellement nécessaire.

Le comité de suivi sera mis en place et sera fixé pour mission de piloter la démarche, de s'assurer de l'atteinte des objectifs fixés et d'associer l'ensemble des agents.

Le comité de suivi sera composé des représentants syndicaux désignés par leur organisation et des représentants de l'administration.

I. Le handicap : quelques repères

A. Définition

"Constitue un handicap, au sens de la loi, 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."

(Loi du 11 février 2005 portant sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées)

Le terme handicap désigne la limitation des possibilités d'interaction d'un individu avec son environnement, causée par une déficience provoquant une incapacité, permanente ou non. Il exprime une déficience vis-à-vis d'un environnement, que ce soit en termes d'accessibilité, d'expression, de compréhension ou d'appréhension. Il s'agit donc plus d'une notion sociale que d'une notion médicale.

On estime aujourd'hui à 6 millions de personnes en France touchées par un handicap. Toutes ces personnes ne sont, bien entendu, pas égales face au handicap, qu'on peut répertorier en plusieurs types.

B. Les typologies de handicap

La définition législative pose la diversité des situations de handicap, des troubles de santé et donc des conséquences du handicap d'une personne, à la fois dans les sphères privées, sociales et professionnelles. Le mot « handicap » revêt ainsi plusieurs réalités et dépasse le simple stéréotype communément admis, véhiculé et représenté par le pictogramme de la personne en fauteuil roulant.

- Handicap moteur : il concerne les personnes qui ont des difficultés pour se déplacer, effectuer certains gestes, porter du poids. Elles peuvent aussi avoir du mal à conserver ou changer leur position. Contrairement à ce que l'on pense, moins de 5% de personnes handicapées moteur utilisent un fauteuil roulant (hémiplégié, tétraplégié, rhumatisme, arthrose, etc.).

- Handicap sensoriel : il affecte les sens de la personnes (surdité, amblyopie, c civit , etc.)
- Handicap psychique : cette notion recouvre différents troubles de la personnalité qui peuvent apparaître tout au long de la vie. En générale, ils n'affectent pas les capacités intellectuelles, mais ont des conséquences sur la communication, le raisonnement, le comportement. (Phobie, TOC, dépression, schizophrénie, etc.)
- Maladies invalidantes : ce sont des maladies comme le diabète, le cancer, des allergies, les problèmes cardiaques, l'épilepsie, le VIH, le SEP. Elles peuvent entraîner des problèmes moteurs, de la fatigue ou des contraintes liées à des traitements.
- Handicap mental : il se rapporte à une d ficiance intellectuelle. Elle se traduit par des difficultés de réflexion, de communication et de décision. (Trisomie 21, syndrome X fragile, etc.)
- Handicap cognitif : il peut se traduire par des troubles de l'attention ou de la perception. (Trouble du déficit de l'attention avec/sans hyperactivité, troubles dys, autisme, syndrome d'asperger, trauma crânien, AVC, etc.)



Le présent document et les actions qu'il contient ont vocation à prendre en compte toutes les typologies de handicap.

C. L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) est un dispositif ayant pour objectif d'inciter les employeurs privés et publics à embaucher des travailleurs handicapés. Ainsi tout employeur public d'au moins 20 équivalents temps plein (ETP) a l'obligation d'employer des personnes en situation de handicap dans une proportion minimale de 6 % de l'effectif total.

Le code du travail, dans son article L 5212-3, établit la liste des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH).

Les BOETH sont :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et détenteurs de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente ;

- les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les agents recrutés sur des emplois réservés au titre de militaires et anciens militaires uniquement s'ils ont été recrutés avant le 1er janvier 2020. Toutes les autres catégories d'emplois réservés, quelle que soit la date de recrutement, mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, et aux articles L.241-3 et L. 241-4 du même code ;
- les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité » ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service
- les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) ;
- les agents qui ont été reclassés ou se trouvant en période de préparation au reclassement (PPR).

D. Les spécificités de la population handicapée en chiffres

2,7 millions, c'est le nombre de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE), ayant une reconnaissance administrative du handicap en 2019, la moitié à plus de 50 ans alors que 30% de la population active a plus de 50 ans.

5 millions, c'est le nombre de personnes en activité déclarant un problème de santé durable ou un handicap limitant leur capacité de travail (13 % de la population active), 7% de la population active est reconnue BOE.

19%, c'est le taux de chômage des BOE. Les demandeurs d'emploi handicapés passent en moyenne 883 jours avant de retrouver un emploi, contre 668 jours pour l'ensemble des publics et avec 2 fois plus de temps partiels.

Les travailleurs en situation de handicap sont **34%** à travailler à temps partiel, ce qui est deux fois plus que le tout public (17%).

Seulement **10%** des BOE ont un statut de cadre dans leur entreprise, contre 19% pour le tout public.

80% des handicaps sont invisibles, c'est-à-dire que le handicap et ses conséquences ne sont pas immédiatement identifiables, par exemple par les collègues de travail.

II. Etats des lieux au Cerema

A. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Pour atteindre un taux d'emploi de 6%, le Cerema devrait comptabiliser 151 agents BOE. Or, en 2023, l'établissement recense 112 agents BOE, soit un taux d'emploi de 4,45%. En 2022, ce taux était de 3.54%.

Le tableau ci-dessous dresse la liste des déclarations effectuées par le Cerema auprès du FIPHFP et indique le taux d'emploi de l'établissement et le montant de la contribution soldée.

| Exercice ↕ | Date déclaration ↕ | Type ↕ | Statut déclaration ↕ | Nombre ETP ↕ | Tx bénéficiaire ↕ | Solde contribution ↕ | Etat de solde ↕ |
|---------------|-----------------------|-----------|---|-----------------|----------------------|-------------------------|--------------------|
| 2024 | 22/04/24 | I | Effectuée - Assujetti avec contribution | 2 443,00 | 4,45 % | 157 028,93 | 0,00 |
| 2023 | 27/03/23 | I | Effectuée - Assujetti avec contribution | 2 426,70 | 3,54 % | 309 166,61 | 0,00 |
| 2022 | 31/05/22 | I | Effectuée - Assujetti avec contribution | 2 468,55 | 3,52 % | 297 948,24 | 0,00 |
| 2021 | 25/05/21 | M | Effectuée - Assujetti avec contribution | 2 551,05 | 3,98 % | 256 469,72 | 0,00 |
| 2020 | 27/10/21 | C | Forcée - Assujetti avec contribution | 2 649,85 | 4,03 % | 236 112,77 | 0,00 |
| 2020 | 15/06/20 | M | Effectuée - Assujetti avec contribution | 2 649,85 | 4,23 % | 193 337,60 | 0,00 |
| 2019 | 17/05/19 | I | Effectuée - Assujetti avec contribution | 2 761,40 | 3,93 % | 231 648,42 | 0,00 |
| 2018 | 29/05/18 | I | Effectuée - Assujetti avec contribution | 2 906,20 | 3,62 % | 302 271,46 | 0,00 |
| 2017 | 16/05/17 | I | Effectuée - Assujetti avec contribution | 2 968,50 | 4,37 % | 183 721,33 | 0,00 |
| 2016 | 20/05/16 | I | Effectuée - Assujetti avec contribution | 3 054,30 | 4,16 % | 207 711,44 | 0,00 |
| 2015 | 05/06/15 | I | Effectuée - Assujetti avec contribution | 3 049,20 | 4,23 % | 180 011,67 | 0,00 |

Chaque direction se situe différemment par rapport au taux d'emploi. Le tableau ci-dessous précise la situation pour l'année 2023.

| Directions | Nombre d'agents | ETP | Nombre de BOE à avoir pour atteindre le taux légal | Nombre de BOE | % de BOE |
|---------------------|-----------------|-------------|--|---------------|-------------|
| Dtec ITM | 95 | 93,5 | 6 | 2 | 2,11 |
| Dtec REM | 171 | 166,5 | 10 | 7 | 4,09 |
| Dtec TV | 111 | 107,7 | 7 | 3 | 2,70 |
| Dter CE | 291 | 279,3 | 17 | 5 | 1,72 |
| Dter EST | 198 | 194,7 | 12 | 8 | 4,04 |
| Dter HDF | 175 | 168,8 | 11 | 10 | 5,71 |
| Dter IDF | 138 | 135,4 | 8 | 6 | 4,35 |
| Dter MED | 243 | 233,1 | 15 | 11 | 4,53 |
| Dter NC | 229 | 222,8 | 14 | 15 | 6,55 |
| Dter OCC | 94 | 91 | 6 | 4 | 4,26 |
| Dter OM | 14 | 13,8 | 1 | 1 | 7,14 |
| Dter OUEST | 237 | 230,3 | 14 | 7 | 2,95 |
| Dter SO | 147 | 142,4 | 9 | 10 | 6,80 |
| DFT | 234 | 227,3 | 14 | 9 | 3,85 |
| SG (DDRL +DDRIDF) | 139 | 136,4 | 8 | 14 | 10,07 |
| Total Cerema | 2516 | 2443 | 151 | 112 | 4,45 |

B. Les mesures financées par le FIPHFP

Le Cerema finance chaque année des dépenses favorisant le recrutement ou le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap mais également des actions pour la sensibilisation et la formation des collaborateurs. Certaines d'entre elles sont prises en charge, partiellement, par le FIPFHP.

Le tableau ci-dessous retrace le nombre de dossiers instruits et le montant versé par le FIPHFP.

| | | Adaptation ou aménagement du poste de travail | Amélioration des conditions de transport | Amélioration des conditions de vie (prothèse, fauteuil...) | Informé, sensibiliser, former les collaborateurs | Total |
|------|----------|---|--|--|--|------------|
| 2023 | Dossiers | 10 | 0 | 3 | 1 | 14 |
| | Montant | 14 332 € | 0 € | 11 100,01 € | 3 850€ | 29 282,01€ |
| 2022 | Dossiers | 2 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| | Montant | 3 420 € | 0 € | 0 € | 0 € | 5020 € |
| 2021 | Dossiers | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| | Montant | 0 € | 286 € | 780 € | 0 € | 1066 € |
| 2020 | Dossiers | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 |
| | Montant | 2 094 € | 16 427 € | 1600 € | 0 € | 20 121 € |
| 2019 | Dossiers | 2 | 1 | 6 | 1 | 10 |
| | Montant | 4 682 € | 19 289 € | 5 801 € | 1755 € | 31 527 € |

C. L'accessibilité des sites

En 2023, un état des lieux de l'accessibilités des bâtiments de chaque direction a été réalisé. Le tableau ci-dessous en recense les informations récoltés et disponibles.

| Direction gestionnaire de sites | Accessibilité |
|---------------------------------|--|
| REM | <u>Margny-les-Compiègne :</u> - Accessibilité Fauteuil à l'entrée du bâtiment ; - Ascenseur accessible PMR ; - Toilettes PMR ; - Portes bureaux permet un accès avec fauteuil ; - Parking avec des places PMR. |
| | <u>Plouzané :</u> - Rez-de-chaussée du bâtiment de Rouville ERP, accès à l'étage de Rouville par ascenseur pour EMR, toilettes PMR ; - Accès au rez-de-chaussée du bâtiment Fresnel avec une rampe d'accès, accès à l'étage par ascenseur pour EMR et parking avec places PMR. |

| | |
|--------------|---|
| | |
| EST | <p><u>Strasbourg</u></p> <p>Le bâtiment n'est pas accessible aux PMR.</p> <p><u>Metz</u></p> <p>Le bâtiment, entièrement rénové en 2020, est aux normes (accès, circulations, aires de rotation des fauteuils roulants, toilettes accessibles, ascenseurs...).</p> <p><u>Tomblaine/Nancy</u></p> <p>Le bâtiment classé ERP est accessible au rez-de chaussée, est équipé d'un ascenseur, d'un WC accessible, mais uniquement réservé aux hommes.</p> |
| HDF | Les sites de Lille et Sequedin sont accessibles. |
| MED | Pas d'accessibilité (seules 3 salles sont accessibles) |
| NC | <p><u>Rouen :</u></p> <p>Le bâtiment principal (AB) est accessible aux PMR ainsi que le bâtiment O. Il s'agit de bâtiments hébergeant majoritairement des activités tertiaires mais non exempts de zones techniques.</p> <p>Le bâtiment hébergeant le CER ne l'est que très partiellement mais s'agissant d'une zone technique traitant de problématique chantier, l'activité n'est que très peu compatible avec des problématiques de mobilité réduite.</p> <p>Le bâtiment M n'est pas accessible (bâtiment à vocation tertiaire mais dont l'accès passe par des escaliers).</p> |
| | <p><u>Blois :</u></p> <p>Le bâtiment principal ne dispose pas d'un accès PMR satisfaisant. Il existe un quai de déchargement arrière qui pourrait permettre l'accès par fauteuil, mais le seuil de porte fait obstacle. Un projet immobilier a été écrit afin de rendre ce bâtiment accessible, mais les crédits immobiliers n'ont pas permis sa mise en œuvre.</p> |
| OUEST | <p><u>Nantes :</u></p> <p>Seul le bâtiment de la MAN et de la cité administrative sont accessibles PMR.</p> |
| | <p><u>Saint-Brieuc et Angers :</u></p> <p>Pas d'ascenseur en état de marche pour permettre l'accès aux étages des PMR.</p> |
| SO | <p><u>St-Medard-en-Jalles :</u></p> <p>Travaux réalisés pour accessibilité PMR du bâtiment Hexagone. Les autres bâtiments ne sont pas accessibles.</p> |
| | <p><u>Sourdun</u></p> <p>Bat 10, 11, 12 et 15 : accessibles avec rampe d'accès, des ascenseurs et des toilettes adaptés.</p> |

| | |
|--------------|---|
| DDRIF | <p><u>Verneuil l'Étang</u> Bâtiment administratif en RDC : accessible avec rampe.</p> <p><u>Champs-sur-Marne</u> : A l'UGE : accessible avec une rampe d'accès, des ascenseurs et des toilettes adaptés. A Kepler : le bâtiment en RDC est accessible, mais les toilettes ne sont pas adaptés aux fauteuils</p> |
| | <p><u>Fontenay-sous-Bois</u> Accessible avec ascenseur, mais les toilettes ne sont pas adaptées aux fauteuils.</p> <p><u>Trappes</u> Bâtiment 1 et 2 : non accessibles. Bâtiment 9 : accessibilité avec rampe d'accès, mais présence de quelques marches. Les toilettes ne sont pas adaptées aux fauteuils.</p> |
| | <p><u>Vaulx-en-Velin</u> : accessibilité totale</p> |
| DDRL | <p><u>Lyon</u> : accessibilité des bâtiments B, R+5 (RDC, 5 étages et sous-sol) via ascenseur, et "réfectoire". Classement ERP du site (avec démarche du Cerema pour obtenir le déclassement). Seul le bâtiment A (R+1) n'est pas accessible (présence d'un escalier).</p> |
| | <p><u>Bron</u> : accessibilité des bâtiments 1/2/3 jusqu'au R+1 (pas le R+2 du bâtiment 1) via ascenseur, et des bâtiments A et 0 par rampe. Accessibilité du RDC du bâtiment M (pas le R+1). En revanche les bâtiments 4 et B ne sont pas accessibles (présence de marches pour l'accès aux bureaux)</p> |
| | <p><u>Clermont-Ferrand</u> : accessibilité du bâtiment technique + satellites (plain-pied) et du RDC du bâtiment administratif (pas le R+1, présence d'un escalier)</p> |
| | <p><u>Autun</u> : accessibilité sur l'ensemble des étages du bâtiment principal (ascenseur, avec accès à niveau via local "magasin" / salle d'essai "chaussées" même si en déporté par rapport à l'entrée principale)</p> |
| | <p><u>L'isle d'Abeau</u> : accessibilité des bâtiments I, P et U via ascenseur.</p> <p>Cette réponse est simplifiée et n'implique pas l'accessibilité totale ou réglementaire (ex de toilettes PMR, places de stationnement adaptées, traitement de ressauts, etc)</p> |

D. Le réseau des correspondants handicap

En 2023, le réseau des correspondants handicap est composé de 10 agents dont la quotité de travail est retracée dans le tableau ci-dessous.

Dans le cadre du présent accord, une lettre de mission sera rédigée faisant état de cet élément.

| Direction | Quotité de travail |
|--|--------------------|
| REM | 10% |
| EST | 10% |
| HDF | 10% |
| MED | 5% |
| NC | 15% |
| OUEST | 10% |
| SO et OCC | 10% |
| DDRIF pour ITM | 5% |
| DDRIF pour IdF | 5% |
| DDRL pour l'ensemble des directions de son périmètre | 20% |

III. Les acteurs de la politique du handicap

L'accord ministériel invite les établissements publics à définir une organisation leur permettant d'assurer le pilotage de la politique handicap et accompagner les agents. En effet, un maillage territorial cohérent du réseau des acteurs est un facteur clé de la qualité de l'accompagnement des agents en situation de handicap, de leurs managers et des collectifs de travail.

A. La hiérarchie et les personnels

Les directeurs et l'encadrement intermédiaire orientent et organisent l'activité des agents. Pour ce faire, ils créent le climat favorable aux échanges. Face aux diverses situations professionnelles, ils informent, communiquent, organisent et prennent les décisions. Ainsi, la hiérarchie a un rôle important dans l'intégration des personnes en situation de handicap. Elle peut prendre appui sur les professionnels de soutien et les services des ressources humaines.

Le manager a un rôle moteur pour faciliter l'intégration dans le collectif de travail d'un agent en situation de handicap et donc porteur d'une différence qui doit être acceptée par son environnement professionnel.

La hiérarchie a vocation à :

- Donner du sens au travail : définir les enjeux et les missions du poste, fixer les objectifs collectifs et les priorités, informer sur l'environnement professionnel et les conditions de travail ;
- Organiser le travail : anticiper l'arrivée d'un agent en situation de handicap dans l'équipe, anticiper les aménagements de poste si elle a connaissance du handicap (portage du mobilier, demande de consultation auprès de la médecine de prévention), fixer les objectifs et les priorités de l'agent en tenant compte de sa situation, adapter les objectifs aux moyens, définir les délais et gérer les urgences ;
- Accompagner les équipes et les agents : veiller à faciliter l'intégration de la personne en situation de handicap dans le collectif de travail.

Les personnels sont également partie prenante dans l'intégration des agents en situation de handicap. Les collègues de travail ont en effet un rôle important : ils partagent le quotidien de travail et sont à même à détecter les difficultés qui peuvent être rencontrées.

B. Les services des ressources humaines

a. La DRH

La direction des ressources humaines fait partie des acteurs clés de la politique du handicap dans la mesure où cette direction rassemble l'ensemble des pratiques ayant pour objectif de mobiliser et développer les ressources humaines pour une meilleure prise en compte de l'agent dans l'établissement.

Ainsi elle peut notamment :

- Inciter à trouver des candidats qualifiés pouvant être en situation de handicap
- Mettre en œuvre les conditions d'une bonne intégration dans l'établissement
- Assurer l'évolution professionnelle
- Former, sensibiliser à la question du handicap

La direction des ressources humaines travaille en étroite concertation avec les professionnels de soutien.

b. Les services RH de proximité

Les services RH de proximité sont des maillons de la chaîne des acteurs de la politique du handicap, souvent les premiers contacts des agents avec le correspondant handicap.

- Adapter les conditions de travail : faire le lien avec la médecine du travail, le manager et le référent handicap lors de la prise de poste, puis s'inscrire dans la continuité pour un suivi de la personne en situation de handicap.
- Etre acteur de l'évolution professionnelle : l'entretien professionnel annuel constitue un enjeu majeur dans la progression de la carrière de l'agent. La fiche de poste peut être aménagée soit lors du recrutement soit en cours de carrière selon l'évolution du handicap de la personne.
- Sensibiliser à la question du handicap : les services RH de proximité doivent pouvoir se former sur le sujet du handicap en général afin de pouvoir prendre en charge l'agent dans les meilleures conditions possible dès le recrutement.

C. Le réseau de correspondants handicap

Le correspondant handicap est une personne ressource qui facilite la mise en œuvre de la politique handicap souhaitée par le Cerema. Il rend la politique d'intégration et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés visible et efficiente par la mise en œuvre d'actions concrètes.

Les missions principales du correspondant handicap sont :

- Assurer l'accompagnement personnalisé et le suivi individuel d'agents en situation de handicap ou de restriction d'aptitude.
- Rechercher, avec les personnes ressources et l'agent, des solutions de compensation adaptée et raisonnable et s'assurer de leur bonne mise en œuvre.

- Aider à la mise en place d'actions de formation, de communication et de sensibilisation auprès des personnels (Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées, brochures, événements...).
- Informer les agents de la possibilité d'acquérir la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et les accompagner dans leurs démarches.
- Suivre administrativement les BOE, participer à la réalisation la déclaration annuelle, constituer des dossiers de financement.
- Informer sur les aides du FIPHFP pour qu'elles soient plus connues et mieux utilisées, constituer et suivre les demandes d'aide.
- Assurer le lien avec les différents acteurs de la politique du handicap.

Afin d'améliorer la politique handicap de l'établissement, de la valoriser et de sensibiliser aux enjeux du handicap, un réseau de correspondants handicap a été mise en place. Ainsi, les directions déléguées et les secrétariats généraux doivent être munis d'un correspondant.

Au sein de la DRH et du SASRN, le pôle action sociale et plus particulièrement les agents chargés de la fonction de référent handicap et référent handicap adjoint exercent une mission de conseil transverse. Ces fonctions consistent aussi à coordonner le réseau des correspondants handicap et à représenter le Cerema dans les réunions ministérielles traitant du handicap ou auprès du FIPHFP.

D. Les conseillers et assistants de prévention

Les fonctions de conseillers et d'assistants de prévention concourent à l'élaboration de la politique de prévention menée par l'administration et à la recherche de solutions pratiques aux difficultés rencontrées. Ils ont également un rôle important à jouer dans la sensibilisation, l'information et la formation du personnel.

Ces agents sont chargés d'assister et de conseiller les directeurs dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail.

A ce titre et en matière de politique du handicap, cette assistance doit viser à améliorer les méthodes et milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents.

E. Les représentants du personnel ou les organisations syndicales

Au sein d'une administration publique, les représentants du personnel expriment le point de vue des agents dans divers comités et commissions ou lors d'audiences. Ils exercent en particulier un rôle de veille du respect du droit et des règles du code du travail. Ils relaient les informations aux agents.

Leur rôle est également de signaler aux personnes ou à la commission compétente, les problèmes portés à leur connaissance, sous réserve de l'accord du ou des agents concernés. Leur intervention peut permettre de mobiliser des collègues, un groupe, un service, une organisation, afin d'engager des actions de prévention ou de soin.

Ils sont associés à la mise en œuvre de la politique du handicap, notamment au travers de groupes de travail pour la rédaction du plan d'action, mais également lors du comité de suivi du présent accord et des instances de dialogue social.

Dans le cadre du dialogue avec la hiérarchie et au sein des instances appropriées, ils ont également la capacité à proposer toutes actions de prévention, de sensibilisation sur cette thématique.

F. Le médecin du travail

Le médecin du travail a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Il est soumis aux obligations déontologiques, notamment au secret médical. Ses missions s'articulent autour de deux axes : la surveillance médicale des agents, l'action sur le milieu professionnel.

Le médecin du travail et son service médical ont un rôle déterminant au sein de la politique du handicap :

- Il prévient les difficultés en identifiant les personnes dans le besoin ;
- Il informe, conseil et accompagne les agents dans leur démarche de RQTH ;
- Il préconise d'éventuels aménagements de poste, aides techniques à la compensation du handicap, aides aux déplacements, etc. (financés ou non par le FIPHFP);
- Il se déplace pour identifier les besoins ou demander une étude ergonomique ;
- Il évalue la situation a posteriori ;
- Il réalise toute autre action afin de favoriser le maintien dans l'emploi.

Il assure les visites médicales pour l'ensemble des agents. Les personnes en situation de handicap bénéficient d'une "surveillance médicale particulière" dont la fréquence est définie par le médecin du travail. Cette visite peut aussi être demandée par l'agent ou l'administration.

G. Les assistant(e)s de service social

Tenus au secret professionnel, l'assistant(e) de service social intervient à la demande des agents, de la hiérarchie et/ou des services RH de proximité et/ou de la DRH.

Il (elle) apporte leur soutien aux agents confrontés à des contraintes liées à la vie professionnelle. Son action se situe à l'interface de la vie privée et de la vie professionnelle. Il (elle) accompagne les agents, notamment lors des risques de rupture avec la vie professionnelle (maladie, accidents, etc.).

H. Les conseillers mobilité carrière des CMVRH

Le conseiller mobilité carrière accompagne les agents pour la construction de leur parcours professionnel et la conduite de leur carrière. Il peut s'agir d'une assistance dispensée lors d'une opportunité professionnelle, des réorganisations de services, pour anticiper l'usure professionnelle ou suite à un reclassement.

Le conseiller mobilité carrière informe sur les différents dispositifs juridiques accompagnant la mobilité, la formation et le retour à l'emploi. Il conseille les agents afin de renforcer leur employabilité. Dans ce cadre, la situation de handicap pourra être intégrée, si besoin, à la construction d'un projet professionnel personnalisé.

Le conseiller mobilité carrière peut également intervenir pour aider au maintien dans l'emploi d'agents visés par une inaptitude ou permettre une nouvelle orientation professionnelle et assurer l'évolution du parcours professionnel d'une personne en situation de handicap.

IV. Les actions à mettre en œuvre

Mesure 1 – atteindre l'objectif légal de BOE

La politique active du Cerema a permis à l'établissement d'atteindre un taux d'emploi de personnes en situation de handicap de 4,45% en 2023. L'objectif de l'établissement est d'atteindre dans un premier temps, en 2025, un taux de 5% puis, en 2026, l'obligation légale fixée à 6%. L'ensemble des mesures décrites ci-après portent cette ambition, avec un effort particulier afin de répondre aux besoins en compétences du Cerema.

Axe 1 - Relever le défi du recrutement

Mesure 2 - Former et sensibiliser les acteurs du recrutement

Sensibiliser tous les responsables hiérarchiques susceptibles de recruter afin de faire tomber les préjugés et barrières pouvant exister. Les membres des entretiens de recrutement et des jurys, quel que soit leur forme, seront sensibilisés aux problématiques attachées au handicap, quelle que soit sa forme, pour leur permettre d'adapter leur comportement en conséquence lors des entretiens tout en restant objectifs et impartiaux.

Mesure 3 - Améliorer la visibilité du Cerema auprès des personnes en situation de handicap

3.1 Développer une information destinée aux personnes en situation de handicap

Une documentation sera élaborée en lien avec les correspondants handicap, les services RH de proximité, la DRH et la direction de la stratégie et de la communication afin de rendre accessibles les informations élémentaires permettant de répondre aux questionnements des potentiels candidats en situation de handicap : métiers de l'établissement, lieux d'emploi, parcours professionnels types, aménagements et aides spécifiques susceptibles d'être apportés aux personnes en situation de handicap, processus de recrutement et points de contact. Ces contenus viendront notamment enrichir le site Internet.

Il convient de maintenir des moyens de communication (multipartenariat, cv-thèque...) pour assurer une large publicité des postes à pourvoir.

3.2 Renforcer des partenariats avec des universités, des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ainsi que des grandes écoles

La politique d'insertion professionnelle des personnels en situation de handicap du Cerema doit s'adapter à la diversité et la technicité des compétences dont l'établissement a besoin. Cette

mesure consiste à faciliter, par le développement de partenariats, la recherche de profils de candidats ciblés, dans une logique d'augmentation et de diversification des recrutements.

Afin de faire connaître le Cerema et d'augmenter le vivier de candidats potentiels en particulier dans les métiers en tension, des partenariats seront renforcés avec les universités, établissements d'enseignement supérieur et de recherche et grandes écoles formant aux compétences les plus recherchées par le Cerema. Une offre de stages adaptée sera développée afin de permettre aux étudiants d'évaluer leur employabilité au sein de l'établissement.

3.3 Faciliter l'accueil en apprentissage de personnes en situation de handicap

L'apprentissage constitue à la fois une voie d'accès à la formation et, à échéance, une potentialité d'insertion professionnelle pour le jeune et de recrutement pour le Cerema.

A compétence égale, l'accès des personnes en situation de handicap aux contrats d'apprentissage sera favorisé en s'appuyant sur les partenariats mis en place avec les établissements de l'enseignement supérieur et en développant d'autres dans le secondaire pour répondre aux besoins de l'établissement. L'opportunité d'un partenariat avec les Cap'Emploi sera également étudiée. Cette mesure sera mise en œuvre sur la durée de l'accord.

Mesure 4 - Garantir des conditions d'accès adaptées aux concours et aux recrutements sans concours organisée par le Cerema

L'accessibilité des locaux doit permettre l'accueil de tout candidat porteur de handicap, qu'il soit visible ou invisible.

Les aménagements d'épreuve sollicités par les candidats seront étudiés et une réponse sera apportée dans un délai de 15 jours.

Chaque notice de concours et de recrutement sans concours comportera un volet dédié aux candidats en situation de handicap pour les aider dans leur démarche ainsi qu'une annexe relative à la demande d'aménagement.

Mesure 5 - Amplifier le recrutement des personnes en situation de handicap

5.1 Développer la voie dérogatoire de recrutement

Dans le cadre du dialogue de gestion, un certain nombre de postes sera proposé à un recrutement spécifique dédié aux personnes en situation de handicap en vue de leur titularisation. Une sensibilisation auprès des directions sera réalisée afin de développer cette voie. Un partenariat avec Cap'Emploi pourra être étudié. Le recrutement sera alors réalisé par un jury composé des responsables hiérarchiques, une personne de Cap'Emploi et d'un correspondant handicap.

5.2 Identifier les contraintes spécifiques et conditions de réalisation des missions dans les fiches de poste

Le service employeur doit faire porter ses contraintes sur la fiche de poste offert au recrutement. Il s'agit de préciser si, par exemple, le poste implique de l'encadrement, des déplacements, de l'animation de réunions, la tolérance à certains produits, des contraintes d'horaires, des postures particulières générés par les missions ou des aptitudes gestuelles spécifiques.

Ces éventuelles caractéristiques devront être systématiquement rappelées lors de l'entretien de recrutement. À cette occasion, l'expertise du médecin de prévention, de l'assistante de service social et/ou de l'assistant de prévention et/ou du conseiller de prévention peut être sollicitée.

Le principe qui prévaut est celui selon lequel l'environnement de travail doit s'adapter à l'agent. Toutefois, cette définition préalable du poste permettra :

- de faciliter en amont la compréhension du handicap par les acteurs du recrutement,
- de préparer en amont les éventuels aménagements de postes ainsi que la sensibilisation de l'encadrement de proximité et du collectif de travail,
- aux candidats potentiels d'apprécier réellement les conditions requises pour exercer ce poste,
- au médecin de prévention d'attester de la compatibilité entre le handicap et la fiche de poste et notamment la notion de « contrainte compensable » telle qu'énoncée dans la législation.
- de faciliter la proposition de candidatures adaptées par les partenaires externes compétents en matière de recrutement de personnes en situation de handicap.

5.3 S'inscrire, de manière expérimentale, dans le dispositif de promotion piloté par la DRH des MTECT/MTE

Le dispositif expérimental permettra aux travailleurs en situation de handicap d'accéder à un corps de catégorie supérieure par voie de détachement. Ce détachement d'une durée limitée, éventuellement renouvelable, à vocation à déboucher sur l'intégration dans ce corps d'accueil.

Le dispositif se fonde sur la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et sur le décret d'application n°2020-569 du 13 mai 2020.

5.4 Veiller à ce que les critères de priorité légale relatifs au handicap soient pris en compte dans le cadre d'une mobilité

Il s'agit de s'assurer qu'une demande de mobilité avec une priorité légale soit traitée sans discrimination directe ou indirecte.

Axe 2 - Adapter les accompagnements tout le long de la carrière de l'agent

Mesure 6 - Simplifier et accélérer l'accès aux prestations d'accompagnement et d'aménagement de poste

6.1 Communiquer à chaque agent les coordonnées de son correspondant handicap

Les missions des correspondants handicap feront l'objet d'une campagne de communication afin que chaque agent et nouvel arrivant puisse l'identifier. La liste des correspondants publiée sur le bureau numérique sera actualisée à chaque modification du réseau.

Des actions événementielles organisées au niveau local, telle que la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, peuvent également être une opportunité pour le correspondant handicap de se faire connaître auprès des agents de sa direction.

A l'arrivée de chaque nouvel agent, le responsable hiérarchique précisera les modalités de contact du correspondant handicap. Une prise de contact sera vivement conseillée en rappelant

à l'agent que s'il a besoin d'un aménagement de poste au regard d'un éventuel handicap, le correspondant en est l'acteur principal.

6.2 Le suivi et l'accompagnement par le correspondant handicap

Dès la réception d'un justificatif d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi (telle la RQTH, par exemple), le correspondant handicap doit en être informé. Il propose un rendez-vous avec l'agent afin d'identifier ses besoins et de l'informer de ses droits. L'aménagement de poste sera ainsi évoqué et un rendez-vous avec la médecine de prévention fortement conseillé.

Un suivi de l'aménagement sera réalisé à travers une prise de contact régulière durant la carrière professionnelle de l'agent afin de s'assurer qu'ils ne rencontrent pas de difficultés.

Dans le cadre de la mise en place de cet accompagnement, un rendez-vous avec l'assistant(e) de service social sera également conseillé à l'agent afin de déterminer ses besoins en termes d'accompagnement et de mobiliser les dispositifs d'aides adaptés (informations sur ses droits, sur les dispositifs de droits communs complémentaires, aide dans ses démarches...)

6.3 Le suivi et l'accompagnement par le médecin du travail

Une liste des agents en situation de handicap déclaré établie par le correspondant handicap sera communiquée au médecin du travail par le correspondant handicap afin qu'il puisse réaliser des consultations régulières. Cette liste a vocation à être transmise uniquement au médecin du travail. Il est rappelé que la qualité de travailleur handicapé ne peut être communiquée à d'autres acteurs, sans l'accord de l'intéressé.

L'actualisation de cette liste est réalisée au fil de l'eau, ainsi lorsque la qualité de travailleur handicapé d'un nouvel arrivant est connue en amont le médecin du travail en sera informé.

Le médecin définit la fréquence et la nature du suivi, dont la périodicité ne peut être supérieure à quatre ans. Ces visites permettront notamment de rechercher le plus en amont possible les solutions adaptées à chaque situation.

Aménagements des postes en télétravail : les médecins du travail sont invités à inscrire leur préconisation pour le poste sur site et celui en télétravail en seule fois afin de fluidifier la procédure.

6.4 Formaliser une procédure d'aménagement des postes de travail

Afin de fluidifier et rendre plus efficient l'aménagement des postes de travail des personnes en situation de handicap, une procédure formalisée sera rédigée, puis communiquée aux différents acteurs (direction, encadrant, service RH de proximité, correspondants et référents handicap, médecin du travail, assistante de service social). Elle veillera également à mettre l'accent sur une possible sollicitation du FIPHFP.

En effet, ce dernier peut financer au cas par cas, des aides individuelles matérielles, techniques, humaines ou encore de formation.

Les aménagements des postes des agents hébergés seront suivis par le correspondant handicap de la direction d'hébergement de l'agent.

6.5 Réduire les délais de mise en place des aménagements de poste

Pour faciliter la commande de prestations et de matériels adaptés à la situation de chacun, le Cerema mettra en place, progressivement, des marchés mutualisés. Cette mesure vise à accélérer l'accès à la commande publique, à réduire les délais et à maîtriser le coût des prestations récurrentes.

L'objectif est de respecter, à compter de la date de la préconisation, un délai de deux mois pour les cas non complexes et de quatre mois pour les autres.

6.6 Assurer la portabilité des équipements en cas de mobilité

Les agents en situation de handicap pourront conserver leurs équipements de travail lors d'une mobilité conformément à la loi n°2019-828 du 6 août 2019 et au décret n°2020-523 du 4 mai 2020.

Les agents concernés par ce dispositif sont aussi bien ceux qui changent d'administration d'emploi que ceux qui changent de poste au sein d'une même administration.

La portabilité s'entend par des mesures qui permettent à ces agents de conserver les équipements contribuant à l'adaptation du nouveau poste de travail.

Si l'agent change d'administration d'emploi, les modalités de portabilité de ses équipements sont définies par voie de convention entre l'administration d'origine et l'administration d'accueil. La portabilité n'est mise en œuvre que si son coût est inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation, à la charge de l'administration d'accueil, du nouveau poste de travail de l'agent.

Mesure 7 - Améliorer et individualiser les dispositifs d'accueil et d'accompagnement

7.1 Développer l'offre d'accompagnement médico-administratif

Dans le prolongement de la mesure 6, un bilan de compétence avec le conseiller mobilité carrière et un prestataire dédié pourra être organisé sur la demande de l'agent. Cette possibilité lui sera présentée par le service RH de proximité, le correspondant handicap, le médecin du travail ou son supérieur hiérarchique.

7.2 Proposer et valoriser le compagnonnage

Lorsque cela est possible, un compagnonnage sera proposé afin d'accompagner l'agent dans les différentes étapes de sa carrière (prise de poste, mobilité, promotion). Il est conseillé de l'organiser avec une autre personne en situation de handicap.

Cette mission peut nécessiter un investissement important, le Cerema s'attachera à mettre en valeur cette démarche volontaire, notamment dans le cadre de l'évaluation professionnelle.

Mesure 8 - Aménager la temporalité du travail

Adapter le rythme et l'étendue des périodes de présence d'un agent sur son lieu de travail constitue une modalité d'aménagement de poste.

L'agent peut bénéficier d'un temps partiel thérapeutique et/ou de jours de télétravail adapté à sa situation. Pour ce dernier point, il est possible de déroger à l'obligation de deux jours minimums de présence sur site, sous réserve que les missions confiées soient télétravaillables.

Des entretiens réguliers devront être organisés entre le manager et l'agent en télétravail dérogatoire.

L'agent doit être informé de ses droits.

Mesure 9 - Améliorer le processus de reconnaissance de la qualité de RQTH

9.1 Sensibilisation à la RQTH

Des campagnes d'information sur la RQTH seront organisées afin que les agents connaissent leurs droits et les bénéfices liés à cette reconnaissance (accompagnement, aménagement de poste, départ anticipé à la retraite...).

9.2 Faciliter le parcours de soins et les démarches de l'agent en situation de handicap

En complément des facilités horaires, des autorisations spéciales d'absences exceptionnelles d'une durée d'un jour par an fractionnable en demi-journée, pourront être accordés sur justificatif, dans le cadre de la procédure de demande d'une RQTH ou de son renouvellement ou d'examens médicaux ayant trait au maintien dans l'emploi de l'agent.

9.3 Accompagner l'agent dans sa démarche

Une aide sera apportée par les correspondants handicap, ainsi que par les acteurs médico-sociaux, pour accompagner l'agent dans sa démarche de reconnaissance. Au moment du renouvellement de sa qualité de RQTH, un rappel lui sera formulé 8 mois avant par le correspondant handicap.

Axe 3 - Faciliter la mobilité et les parcours professionnels

Mesure 10 - Inciter les personnes en situation de handicap à recourir à l'offre de conseil mobilité carrière

L'objectif de cette mesure est d'aider les personnes qui le souhaitent à devenir acteur de leur parcours professionnel, en bénéficiant d'un conseil et d'un accompagnement à la mobilité fonctionnelle et géographique, dans des conditions de confidentialité adaptées. A cet effet, le rôle des CMC seront rappelés dans des actions de communication.

Mesure 11 - Faciliter l'accès à la formation organisée par le Cerema

L'acquisition et l'amélioration des compétences sont essentielles, tant pour l'agent que pour le Cerema. Afin de faciliter l'accès aux formations, cette mesure consiste à améliorer l'information disponible dans les catalogues de formation concernant les aménagements permettant aux personnes en situation de handicap de participer aux sessions de formation.

Mesure 12 - Faciliter les démarches de réintégration après une absence prolongée pour raison de santé

Lorsqu'elles entreront dans un processus de réintégration au sein de l'Établissement, les personnes dont le lien à l'emploi a été rompu pour des raisons de santé, feront l'objet d'une attention particulière, basée sur une approche collégiale. Plusieurs mois avant leur réintégration, elles seront informées de leur situation médico-administrative et des modalités de leur retour à l'emploi. Les points de contact concernés leur seront présentés. Dans le cas où l'agent n'est plus

en mesure d'exercer les fonctions précédemment exercées, un accompagnement sera mis en place pour proposer un poste adéquat.

Axe 4 - Faciliter l'intégration des agents en situation de handicap au sein du Cerema

Mesure 13 - Former les agents et les cadres du Cerema sur le handicap

Cette mesure consiste à sensibiliser les personnels, les managers et les gestionnaires RH, aux problématiques du handicap et aux leviers d'inclusion dont ils disposent. Inclure la différence nécessite non seulement de comprendre la situation de l'autre mais également de connaître les dispositifs d'aide, d'aménagement, de compensation, d'accompagnement et d'adaptation. La formation des personnels à toutes les typologies de handicap permet également de changer progressivement les regards, y compris celui que portent les personnes handicapées sur elles-mêmes, et les aider à vaincre leurs réticences à déclarer un handicap au cours de leur vie professionnelle.

Cette formation peut prendre la forme de modules qui seront fortement conseillé aux agents. Elle sera réalisée tant auprès des agents intégrés dans la structure qu'auprès des primo-arrivants.

Pour les cadres, le suivi de formation consacrée au handicap sera inscrit dans le compte rendu de l'entretien professionnel comme objectifs annuels.

Mesure 14 - Faire de la formation un levier d'intégration des personnes en situation de handicap

Intégrer l'aspect « handicap » dans le parcours d'intégration des nouveaux arrivants au Cerema.

Proposer des offres spécifiques de formation pour l'ensemble des agents du Cerema, appropriées à leur profil.

Mesure 15 - L'accueil des nouveaux arrivants par leur manager

15.1 Un accueil initial informatif

En amont de l'arrivée de l'agent, lors de sa prise en charge, un formulaire de déclaration BOE compta parmi les documents à envoyer à l'agent.

Lors de sa prise de poste, un livret d'accueil contenant les contacts utiles sera remis à l'agent. Son supérieur hiérarchique l'informer de la possibilité de prendre rendez-vous avec le correspondant handicap et l'assistante de service social.

Programmation d'une visite médicale, si possible en amont de l'arrivée de l'agent, pour l'informer et le préparer à la prise de poste et envisager d'éventuels aménagements.

15.2 Un accompagnement régulier dans la durée

Des points réguliers avec le manager seront organisés dont un entretien intermédiaire à l'issue des six premiers mois afin d'identifier des difficultés. Si ces dernières sont perceptibles avant l'échéance préconisée, un rendez-vous sera réalisé dès leurs constatations. Le manager pourra, aussi, sonder son équipe sur leur perception de l'intégration de l'agent.

Mesure 16 - Accompagner le collectif de travail lors de l'affectation d'un agent en situation de handicap

Chaque fois que nécessaire et avec l'accord de l'agent, il sera apporté aux personnels accueillants au sein de leur équipe, un agent en situation de handicap, les clés de compréhension qui permettront d'adapter leur comportement et d'éviter des situations susceptibles de générer des difficultés.

Cette communication est d'autant plus importante lorsque le handicap est invisible, parce qu'il est alors source d'incompréhensions de la part de personnes qui peuvent prendre les moyens de compensation mis en place comme un traitement de faveur. C'est également essentiel dans le cas du handicap psychique qui peut générer davantage de peurs de la part des collaborateurs que d'autres types de handicap, notamment du fait de sa méconnaissance.

Mesure 17 - Mobiliser les agents dans le cadre du duoday

Durant une journée, un personnel du Cerema accueille une personne en situation de handicap en recherche d'emploi et la fait participer à sa journée de travail. Ce partage d'une journée de travail permet de dépasser les idées reçues attachées au handicap dans la vie professionnelle.

L'Établissement encouragera la participation de ses agents à cet événement et mobilisera chaque année les responsables de tous niveaux en vue de former des duos.

Axe 5 – Améliorer l'accessibilité des lieux de travail et l'accès numérique

Mesure 18 – Mise en accessibilité des lieux de travail

Les sites sur lesquels travaillent les agents du Cerema seront aménagés de façon à être accessibles aux personnes handicapées quel que soit leur handicap. Les lieux de travail sont considérés comme accessibles aux personnes handicapées lorsque celles-ci peuvent accéder à ces lieux, y circuler, les évacuer, se repérer, communiquer, avec la plus grande autonomie possible.

Cet objectif sera rendu possible grâce, au préalable, à la réalisation d'une phase consacrée au diagnostic « accessibilité » des bâtiments. L'accessibilité étudiée prendra en compte toutes les formes de handicap. A noter, que pour les bâtiments identifiés comme prioritaires, le diagnostic aura été exécuté dans le cadre du schéma pluriannuel de stratégie immobilière.

Mesure 19- Mise en accessibilité du site internet, du bureau numérique, des applications et logiciels

Dans un monde du travail où le numérique s'est généralisé, l'accès aux outils est un élément à part entière de l'exercice d'une profession ou de la capacité des personnes à se former. Pour les personnes en situation de handicap, de trop nombreux outils, supports et applications restent inaccessibles, ce qui compromet l'accès, le maintien dans l'emploi et la formation de ces personnes.

Cette mesure consiste ainsi à rendre conforme, au regard du référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA), le site internet du Cerema, le bureau numérique, les applications mobiles et les logiciels métiers et bureautique de l'Établissement pour les personnes en situation de handicap.

Par exemple, les visioconférences, et en priorité les webinaires tous agents, devront inclure un sous-titrage.

Mesure 20 - Prendre en compte les besoins d'accessibilité

Un groupe de travail d'utilisateurs sera mis en place afin de consulter les agents en situation de handicap sur leurs besoins spécifiques et sur leurs retours d'expériences concernant l'accessibilité des outils ou services numériques. Un questionnaire pourra également être transmis aux agents en amont de ce groupe de travail.

Axe 6 – Agents proches aidants de personnes handicapés

Mesure 21 - Communiquer sur les droits du proche aidant

Diffusion du guide ministériel du proche aidant, intégrant à la fois des informations juridiques et pratiques sur les droits dont les proches aidant peuvent bénéficier.

Mesure 22 - Faciliter l'accompagnement du proche aidant

22.1 Informer les agents sur leurs droits

Les services RH de proximité, comme les correspondants handicaps, accompagnent et informent les agents sur les droits du proche aidant (congés, temps partiel, aménagement du temps de travail, télétravail).

22.2 Aménager la temporalité du travail du proche aidant

Des aménagements d'horaires sont accordés pour accompagner un proche âgé ou en situation de handicap. La personne accompagnée peut être :

- un conjoint (Mariage, Pacs ou concubinage)
- un enfant dont vous assumez la charge (au sens des prestations familiales) ;
- un ascendant ;
- un descendant
- un membre collatéral jusqu'au 4eme degré ;
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4e degré de votre conjoint ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle vous résidez ou entretenez des liens étroits et stables, et à qui l'agent vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

L'agent peut également bénéficier d'un télétravail adapté à sa situation.

Axe 7 - Mise en place d'une gouvernance pour assurer le déploiement de l'accord handicap

Mesure 23 - S'appuyer sur un réseau formalisé et professionnalisé

23.1 Un réseau formalisé de correspondants handicap

Le réseau préexistant au présent accord sera maintenu : un correspondant est désigné au sein de chaque secrétariat général ou chaque direction déléguée aux ressources afin de pouvoir offrir un accompagnement de proximité, plus accessible à l'agent. Chaque correspondant handicap recevra une lettre de mission énumérant ses missions et la quotité de temps qu'il devra y consacrer. Celles-ci pourront être évaluées en fonction du nombre de dossiers traités.

Le réseau est animé par un référent handicap et son adjoint.

23 .2 Un réseau professionnalisé de correspondants handicaps

Afin de renforcer leur professionnalisation, les correspondants participeront aux réunions organisées par le référent handicap et le référent handicap adjoint du Cerema. Ces derniers dispenseront des séances thématiques et accompagneront tous les correspondants handicap dans leurs montés en compétence, notamment lors d'une prise de fonction.

Les correspondants devront être formés. Dans ce cadre, ils devront s'inscrire aux formations professionnalisantes et webinaires organisées par les organismes de formation interne du MTECT (CMVRH) et externe (FIPHFP). Un retour sur le contenu des formations suivies sera partagé lors d'une réunion réseau.

Mesure 24 – Formation des agents de prévention à la prise en charge de toutes les formes de handicap

Afin de renforcer leur compétence et permettre une meilleure prise en charge des agents en situation de handicap, les assistants de prévention et les agents de la mission santé sécurité au travail seront formés et sensibilisés aux différentes typologies de handicap.

Mesure 25 - Etude d'un conventionnement avec le FIPHFP

Une étude doit être menée afin de déterminer si un conventionnement avec le FIPHFP serait favorable à la mise en œuvre de la politique du handicap de l'Établissement.

Mesure 26 – Organiser la gouvernance, le pilotage et le suivi

26.1 Création d'un comité de suivi

Le déploiement de la politique handicap de l'Établissement et du présent accord sont assurés par un comité de suivi qui siège deux fois par an. Il sera composé des membres de l'administration en charge de mettre en œuvre cet accord et des représentants des personnels désignés par les organisations syndicales signataires du présent accord.

Il identifiera les indicateurs du protocole, puis les analysera et examinera les retours d'expérience et bilan.

Les membres du comité de suivi seront formés à la question du handicap.

26.2 Présentation du bilan au sein des instances

Le bilan annuel des actions sera présenté un fois par an au sein du comité de suivi.

Il sera également présenté devant les instances du dialogue sociale en alternant une année en FSC et une année en CSA.

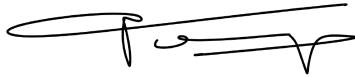
A Vaulx-En-Velin, le 19 Août 2024

Le directeur général

~~Pascal Bergeud~~


Pour la CFDT

Patrick Fourmigué



Pour la CGT

Bruno Piel



Pour FO

Arnaud Ganaye



Pour l'UNSA



Hélène Chassagnol



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Cerema

CLIMAT & TERRITOIRES DE DEMAIN