



ACCORD TRIENNAL HANDICAP

Établissement 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 Jean-Pierre JOUYET, agissant en qualité de Directeur général,

Et d'autre part,

Les organisations syndicales habilitées à négocier.

Sommaire

Préambule	4
Chapitre 1 – Les mesures et dispositions collectives en faveur de l’emploi des travailleurs handicapés	6
Titre 1. – Les acteurs de la politique d’emploi des travailleurs en situation de handicap	6
<i>Article.1 : Contribution de l’ensemble des acteurs de l’Établissement</i>	6
<i>Article.2 : Le rôle de la Mission Handicap</i>	7
Titre 2. - Recrutement et intégration des collaborateurs en situation de handicap	8
<i>Article 3 : Objectifs en matière de recrutement et d’intégration des collaborateurs en situation de handicap</i>	8
<i>Article.3.1 : Optimisation des processus de recrutement et apprentissage</i>	9
<i>Article.3.2 : Mise en œuvre des mesures de compensation pour favoriser une intégration réussie</i>	10
Titre 3. - Maintien dans l’emploi et conditions de travail des collaborateurs en situation de handicap	12
<i>Article.4 : Objectifs de maintien dans l’emploi et d’amélioration des conditions de travail des collaborateurs en situation de handicap</i>	12
<i>Article.4.1 : Poursuivre le travail initié en matière d’accessibilité</i>	12
<i>Article.4.2: Poursuivre et étendre la mise en place de mesures de compensation</i>	13
<i>Article.4.3 : Développer le recours aux aides humaines</i>	15
<i>Article.4.4 : Répondre efficacement aux situations de crises</i>	15
<i>Article.4.5 : Accompagnement des agents dans la gestion de troubles spécifiques</i>	15

Titre 4. - Parcours professionnel et gestion des collaborateurs handicapés en poste	16
<i>Article.5 : Objectifs d'amélioration des parcours professionnels</i>	16
<i>Article.5.1 : Garantir le suivi de carrière des agents en situation de handicap et les accès à la mobilité et à l'évolution professionnelle</i>	16
<i>Article.5.2 : Mise en œuvre de formations adaptées aux collaborateurs handicapés</i>	18
<i>Article.5.3 : Accompagnement des démarches d'auto déclaration</i>	19
Titre 5. - Informer, communiquer, sensibiliser sur le handicap et ouverture au secteur adapté	19
<i>Article.6 : Informer, communiquer, sensibiliser sur le handicap</i>	19
<i>Article.6.1 : former et sensibiliser de manière ciblée</i>	20
<i>Article.6.2 : Communiquer et informer</i>	20
<i>Article.7 : Ouverture au secteur adapté</i>	22
Chapitre 2 – Modalités d'application de l'accord et dispositions finales	23
<i>Article.8: Champs d'application</i>	23
<i>Article.9 : Durée, date d'effet et publicité</i>	23
<i>Article.10 : Adhésion</i>	23
<i>Article.11 : Révision</i>	24
<i>Article.12 : Suivi de l'accord</i>	24

Préambule :

Depuis 2008, le développement de l'emploi des personnes handicapées constitue un axe prioritaire de la politique Ressources Humaines de la Caisse des dépôts et consignations. Cette politique, portée par la Direction Générale, s'est appuyée sur une volonté d'exemplarité.

C'est dans ce cadre exigeant que la Caisse des dépôts et consignations s'est engagée à appliquer :

- l'interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap ;
- le principe de l'égalité des chances dans l'accès, l'évolution et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, 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 handicapées ;
- le concept de « compensation raisonnable », instauré par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale et repris par la loi du 11 février 2005, dans une logique d'équité ;
- l'objectif de la mise en accessibilité, entendu au sens de la loi du 11 février 2005, à savoir de « l'accès à tout pour tous » ;
- l'obligation, non plus seulement de moyens, mais bien de résultats, tels que posée par les lois du 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et assimilés et de 2005.

Ces principes de référence bénéficient à l'ensemble des personnels, quel que soit leur statut. Ainsi, s'agissant des personnels publics, ces principes ont été repris à l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée, et précisés par le décret d'application n°2005-38 du 18 janvier 2005 modifiant les dispositions initiales du décret n°95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique et introduisant de nouvelles dispositions couvrant les aspects essentiels de l'emploi des travailleurs handicapés (recrutement, formation, déroulement de carrière ...).

En cela, la Caisse des dépôts et consignations s'inscrit résolument dans une approche sociétale du handicap en s'attachant à réduire autant que possible les situations handicapantes que peuvent rencontrer les collaborateurs.

Le mandat de gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), confié à la Caisse des dépôts et consignations, renforce cette orientation.

Conduit par cette volonté d'exemplarité, l'Etablissement public a mis en œuvre une convention triennale avec le FIPHFP, signée en 2009, ainsi qu'un plan pluriannuel d'actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Afin de poursuivre cette dynamique, la Caisse des dépôts et consignations a décidé de conclure un accord collectif et de renouveler sa convention avec le FIPHFP pour une durée de trois ans couvrant la période 2013-2015.

La démarche de la Caisse des dépôts et consignations repose sur une approche volontaire construite autour du concept d'équité et du principe de compensation raisonnable, outil de réduction des désavantages subis par les personnes handicapées du fait des conséquences de leur handicap, et ce dans toutes les composantes possibles :

- Techniques
- Organisationnelles
- Formation
- Accompagnement humain et psychologique
- Management

Le principe de compensation repose sur une approche pluridisciplinaire, pilotée par la Mission Handicap de l'Etablissement public, qui s'appuie sur de multiples acteurs, en particulier le service médical garant de l'approche équitable des solutions et le management qui assure leur mise en œuvre.

La maturité de l'Etablissement public sur le sujet de la compensation, en particulier technique, constitue un atout fort d'attraction et de maintien dans l'emploi de personnes handicapées. Toutefois, des progrès peuvent encore être réalisés sur l'élargissement de la prise en compte des besoins spécifiques des personnes concernées sur les autres formes de compensation.

A cet effet, un travail de pédagogie reste à poursuivre à destination de tous les acteurs – responsables hiérarchiques, personnels des Ressources humaines, collaborateurs handicapés ou non, service médical et social, ...- afin d'inscrire le concept de compensation comme principe central d'une gestion durable des compétences de chacun.

Afin de définir les lignes directrices de sa politique handicap pour les trois prochaines années et ainsi constituer le cadre du présent accord, l'Etablissement public a réalisé une étude de situation auprès de ses collaborateurs travailleurs handicapés qui se sont déclarés volontaires, de leurs responsables hiérarchiques et collègues, des personnels médico-sociaux, des ressources humaines et des représentants du personnel.

Les résultats de cette étude, réalisée auprès de plus de 250 collaborateurs, de mai à septembre 2012, ont été présentés aux partenaires sociaux. Ils permettent de définir les principaux enjeux en matière d'emploi des travailleurs handicapés qui se déclinent sur quatre principaux axes :

- la pérennisation de l'effort de recrutement et d'intégration des travailleurs handicapés ;
- l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap dans leur parcours professionnel par le biais, notamment, de dispositifs de compensation ;
- le développement des dispositifs de maintien dans l'emploi en vue de réduire les désavantages induits par la situation du handicap ;
- la sensibilisation des 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 handicapés.

Ces quatre axes définissent le cadre de la politique handicap de l'Etablissement public pour les trois années à venir et constituent la trame du présent accord.

Chapitre 1 – Les mesures et dispositions collectives en faveur de l’emploi des travailleurs handicapés

Titre 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

Les parties signataires souhaitent souligner que la pertinence et la qualité de la politique menée en faveur de l’emploi des travailleurs handicapés passe par 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 collaborateurs 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 collaborateurs handicapés dans les meilleures conditions au plan matériel, organisationnel et relationnel.
- Les services Ressources Humaines 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 travailleurs handicapés. Ils constituent aussi un relais d’information fondamental pour les collaborateurs handicapés.
- Les correspondants handicap des services Ressources Humaines de chaque direction, et sur chacun des sites d’implantation de l’Établissement public, mettent en œuvre les mesures en faveur de l’emploi des travailleurs en situation de handicap. Ils assurent en outre, un relais entre la Mission Handicap et les collaborateurs handicapés.
- Les services médico-sociaux jouent un rôle majeur dans le dispositif d’aides aux collaborateurs handicapés.
Le médecin du travail est un interlocuteur privilégié du collaborateur lors de sa visite d’embauche et tout au long de sa carrière.
C’est en effet sur prescription 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 le collaborateur dans ses démarches. L’action des assistantes sociales permet, entre autre, aux travailleurs handicapés de mieux connaître les droits et dispositifs prévus en leur faveur.

- Les CHSCT et les instances représentatives du personnel participent à la politique de développement de l'emploi des travailleurs handicapés, 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.

Article 2 : Le rôle de la Mission Handicap

Au sein de la Direction des Ressources Humaines, la Mission Handicap pilote et coordonne la politique de l'Etablissement public en faveur des personnes en situation de handicap. En charge de mettre en œuvre et de suivre les accords de la Caisse des dépôts et consignations et la Convention pour l'emploi des travailleurs handicapés, elle veille et intervient sur les axes prioritaires que sont l'emploi, le maintien dans l'emploi, le parcours professionnel, la formation, le recours aux secteurs adapté et protégé.

Son rôle est d'impulser, d'accompagner et de coordonner le déploiement des objectifs en matière de développement de l'emploi des collaborateurs en situation de handicap dans les directions de l'Etablissement public.

Pour ce faire, la Mission Handicap s'appuie sur le réseau des correspondants handicap de chaque direction, les acteurs médico-sociaux, l'ergonome, les responsables Ressources Humaines des directions, les services de communication et les services logistiques de l'ensemble des sites de l'Etablissement public.

La Mission Handicap travaille en collaboration avec le service des achats en vue du développement du recours aux prestations des secteur adapté et protégé.

Elle a en outre la charge des déclarations réglementaires et demeure l'interlocuteur, neutre de tout lien hiérarchique, pour tout collaborateur en situation de handicap ne souhaitant pas faire connaître sa qualité ou ses difficultés à son entourage professionnel.

Titre 2. - Recrutement et intégration des collaborateurs en situation de handicap

Au 31 décembre 2011, la Caisse des dépôts et consignations comptait 238 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE), soit un taux d'emploi direct de 4,26% :

- 228 sont en situation de handicap (tous handicaps confondus)
- 10 relèvent de l'obligation d'emploi par la voie des emplois réservés

En outre, le recours aux secteurs adapté et protégé et les dépenses d'insertion en faveur des travailleurs handicapés ont permis d'atteindre le taux légal de 6% au 31 décembre 2012.

L'objectif du dernier plan triennal fixait un taux d'emploi direct de 4%, qui a été atteint. Ces résultats sont le fruit d'une mobilisation importante de l'ensemble des acteurs de l'Etablissement public. L'identification de correspondants handicap dans chaque direction opérationnelle a permis des échanges constructifs entre la Mission Handicap et les services pour une meilleure réponse aux besoins de recrutement.

Sur la période 2009-2012, la majeure partie des travailleurs handicapés a été recrutée sous statut public, par la voie contractuelle prévue à l'article 27 du 11 janvier 1984 modifiée relative à la fonction publique de l'Etat qui donne vocation à titularisation après un an si le collaborateur est déclaré professionnellement apte.

Néanmoins, dans ce cadre légal public, une forte proportion des collaborateurs en situation de handicap a été recrutée sur des postes relevant de la catégorie C.

Une dynamique doit ainsi être amorcée pour le recrutement de fonctionnaires de catégorie A et B et d'agents sous régime des conventions collectives de la CDC pour les postes visés au titre I du décret n°98-596 du 13 juillet 1998. Pour ce faire, l'Etablissement public entend notamment développer le recrutement d'apprentis en situation de handicap.

Article 3 : Objectifs en matière de recrutement et d'intégration des collaborateurs en situation de handicap

Sur la durée de l'accord, la Caisse des dépôts et consignations s'engage à accroître son taux d'emploi légal au-delà des 6 % en se fixant l'objectif de dépasser un taux d'emploi direct de 5 % au terme du présent accord.

Dans cette perspective, sur les 3 années d'application de l'accord, l'Etablissement public recrutera 6 % d'agents et de salariés handicapés sur l'ensemble des flux de recrutement et s'assurera ainsi du remplacement en volume des travailleurs handicapés partant en retraite. Cette volonté impliquera un plancher de 10 recrutements de travailleurs handicapés chaque année.

Dans le cadre de cette politique, l'Etablissement public s'engage à ce que les collaborateurs en situation de handicap soient recrutés sur la catégorie A, B ou C relevant de leur emploi et du périmètre de responsabilité qui leur est confié.

Dans le même esprit, les travailleurs en situation de handicap pourront 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. La mise en œuvre de ce mode de recrutement fera l'objet d'une analyse au cas par cas pour pouvoir s'inscrire, le cas échéant, dans la pratique habituelle des services.

La présente politique de recrutement s'adresse également aux publics les plus éloignés de l'emploi, à travers les CAE/CUI. A ce titre, sur le volume annuel de recrutement de collaborateurs en CAE/CUI, deux au moins seront reconnus travailleurs handicapés. Ces derniers, en application des dispositions prévues par le dispositif CAE/ CUI pour les travailleurs en situation de handicap, pourront bénéficier de périodes contractuelles de cinq années consécutives au sein de l'Etablissement public, dans le strict respect du cadre légal définissant le CAE / CUI.

L'Etablissement public souhaite, par ailleurs, développer sa politique d'intégration d'apprentis en situation de handicap avec l'objectif de constituer une ressource de collaborateurs susceptibles d'être embauchés sur des emplois relevant 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 ce titre, l'Etablissement public s'engage à accueillir un minimum de cinq apprentis travailleurs handicapés par an.

A l'issue de leur contrat d'apprentissage, ces apprentis auront vocation à intégrer l'Etablissement public sur tout poste à pourvoir répondant à leurs compétences et aspirations.

Pour atteindre ces objectifs, la politique de recrutement et d'intégration de travailleurs handicapés de l'Etablissement public s'appuiera sur trois axes principaux :

- l'optimisation des processus de recrutement ;
- la mise en œuvre de mesures de compensation en amont pour favoriser une intégration réussie ;
- la recherche de l'adéquation entre formation initiale et poste proposé.

Article 3.1 : Optimisation des processus de recrutement et d'apprentissage

Afin d'atteindre les volumes de recrutement sur lesquels l'Etablissement public s'engage, les processus de recherche de ressources extérieures et de recrutement de travailleurs en situation de handicap seront optimisés au travers notamment des actions suivantes :

En externe :

- pérennisation des partenariats avec les structures ressources tels que Hanploi, CAP Emploi, Tremplin, pour un 1^{er} emploi et apprentissage, Hand'IGS ... auprès desquelles les étudiants handicapés se font connaître pour appuyer leurs candidatures ;
- développement des relations avec les centres de formation ainsi qu'avec les CRP/ERP (Centres de Réadaptation Professionnelle) et les écoles cibles de l'Etablissement public tant pour du recrutement direct que pour des contrats en alternance ;

- participation tout au long de l'année à des forums d'emploi ou des journées sur l'alternance spécialisés sur le handicap : Fédération Étudiante pour une Dynamique Etudes et Emploi avec un Handicap (FEDEEH), Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (ADAPT)...

En interne :

- développement des relations avec les directions (correspondants handicap et leurs directions des Ressources Humaines) pour identifier clairement leurs besoins et leurs perspectives de recrutement afin d'anticiper la recherche de ressources à l'extérieur et de renforcer le nombre de candidatures correspondant aux attentes ;
- centralisation du recueil des besoins en apprentis des directions pour les diffuser auprès des structures de sourcing partenaires ;
- création d'une boîte aux lettres Mission Handicap pour centraliser essentiellement les candidatures spontanées, la mise à disposition des offres de candidatures à l'attention des directions de l'Etablissement public ;
- formation des collaborateurs en charge du recrutement pour renforcer leur capacité à prendre en compte le handicap dans le processus de recrutement.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de recrutements de travailleurs handicapés réalisés par an (type de contrats, catégories, emplois occupés, durée des contrats)
- Nombre de titularisations
- Nombre de contrats d'apprentissage signés et nombre d'apprentis recrutés par la voie contractuelle à l'issue de leur contrat d'apprentissage
- Nombre de CAE/ CUI travailleurs handicapés recrutés
- Nombre de BOE recrutés par la voie des emplois réservés
- Nombre et types d'aménagements demandés et réalisés

Article 3.2 : Mise en œuvre des mesures de compensation pour favoriser une intégration réussie

Afin d'améliorer la phase d'intégration des travailleurs handicapés recrutés, un processus d'intégration sera construit pour chaque collaborateur (y compris les apprentis) comprenant notamment les éléments suivants :

- chaque collaborateur recevra à son arrivée, un support d'accueil dans lequel il trouvera toutes les informations utiles : modes de recrutement, modalités de l'entretien professionnel, mesures de compensation, contacts (correspondant handicap, Mission Handicap, service médical, assistantes sociales, interlocuteurs des Ressources Humaines,...) ;
- planification d'un rendez-vous avec le responsable de la Mission Handicap avant l'accomplissement des formalités administratives de recrutement. Cet entretien est destiné à anticiper la nature et le niveau de compensation à mettre en place et à échanger avec le futur collaborateur sur l'intérêt de préparer son intégration dans l'équipe. Si besoin, une visite adaptée des locaux pourra être organisée. Des aides

du FIPHFP seront mobilisées pour permettre l'identification et la mise en œuvre des mesures de compensation des conséquences du handicap ; la Mission Handicap s'attachera à bien prendre en compte les spécificités personnelles des collaborateurs handicapés recrutés ;

- en accord avec le collaborateur concerné et son responsable hiérarchique, proposition d'un dispositif de sensibilisation, animé par un prestataire extérieur, du collectif de travail sur les compensations mises en œuvre ;
- un mois après l'arrivée de l'agent, la Mission Handicap s'assurera de la mise en œuvre des compensations techniques et humaines éventuellement décidées ;
- ce premier point sera consolidé par un second point d'intégration. Afin de l'organiser, la Mission Handicap contactera le collaborateur trois mois après son arrivée. Ce 2^{ème} point d'intégration devra avoir lieu au plus tard six mois après son arrivée.

Indicateurs de suivi :

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

Titre 3. - Maintien dans l'emploi et conditions de travail des collaborateurs en situation de handicap

L'Etablissement public met en place des mesures de compensations importantes pour faciliter le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. A cet effet, la Caisse des dépôts et consignations a souhaité développer une pluridisciplinarité pour la gestion des situations complexes avec une intervention commune du service médical, de l'ergonome, du service social, de la Mission Handicap et si besoin de l'ergothérapeute.

Pour autant, malgré les moyens mis en œuvre, les mesures de compensations techniques demeurent prédominantes. Il est ainsi nécessaire de réévaluer régulièrement la pertinence de ces mesures et de leur mise en œuvre.

Article 4 : Objectif de maintien dans l'emploi et d'amélioration des conditions de travail des collaborateurs en situation de handicap

Sur la base de ces constats, l'Etablissement public se fixe pour objectifs :

- la poursuite du travail initié en matière d'accessibilité au sens large ;
- la poursuite de la mise en place de mesures de compensation le plus en amont possible visant à préserver l'employabilité des agents en situation de handicap ou en restriction d'aptitude ;
- la mobilisation des aides humaines pour faciliter le maintien dans l'emploi ;
- la mise en place d'un dispositif spécifique à la gestion des situations de crise au sein du collectif de travail ;
- la mise en place de moyens pour accompagner les collaborateurs dans la gestion de troubles spécifiques

Article 4.1 : Poursuivre le travail initié en matière d'accessibilité

L'accessibilité au sens large est une donnée essentielle de l'égalité des chances de toutes les personnes handicapées dans leur parcours professionnel.

▪ Accessibilité aux formations, concours et examens professionnels

La Caisse des dépôts et consignations s'assurera de l'adaptation des modules de formation et des matériels bureautiques utilisés notamment dans les participations aux formations, concours et examens. Toutes les demandes d'aménagement accompagnées d'un avis médical et compatibles avec les règles de la Fonction publique en matière de passation de concours seront ainsi mises en œuvre.

▪ Accessibilité dans les trajets domicile-travail

La Mission Handicap, avec l'aide du FIPHFP, a mis en place un dispositif de transport adapté et de taxi pour les travailleurs handicapés disposant d'un avis médical en justifiant l'utilité. En 2012, 24 collaborateurs ont bénéficié de ce dispositif. Cette action sera poursuivie notamment grâce à une meilleure communication sur les dispositifs existants auprès des travailleurs en situation de handicap.

Chaque année la Mission Handicap évaluera le nombre d'agents concernés ainsi que le nombre d'accompagnements adaptés mis en place.

▪ **Accessibilité des locaux**

La prise en compte du handicap reste essentielle dans la réalisation des aménagements et accès. La Caisse des dépôts et consignations propose d'identifier les situations d'inaccessibilité au travers d'un diagnostic d'accessibilité de l'ensemble de ses sites intégrant la question de la circulation à l'intérieur des locaux afin que, conformément à la loi de 2005, les personnes handicapées trouvent un cadre de vie accessible sans obstacles et en toute sécurité.

Un diagnostic d'accessibilité sera réalisé en 2013 et fera l'objet d'une présentation au CHSCT compétent ainsi que le plan d'actions qui en découlera.

▪ **Accessibilité numérique**

Un diagnostic d'accessibilité du système d'information (internet, intranet, ...) de la Caisse des dépôts et consignations sera réalisé durant l'accord par un intervenant externe spécialiste du sujet et un plan d'actions de mise en accessibilité sera construit avec la Direction des Systèmes d'Information (DSI) de la Caisse des dépôts et consignations.

Tous ces dispositifs feront l'objet d'une large communication auprès des collaborateurs de l'Etablissement public.

Indicateur de suivi :

- Nombre et types d'aménagements demandés et réalisés et délais de mise en œuvre

Article 4.2 : Poursuivre et étendre la mise en place de mesures de compensation

L'Etablissement public réaffirme le droit des agents en situation de handicap à la compensation des conséquences du handicap. La compensation du handicap est le dispositif central permettant d'assurer une égalité des chances à tous les collaborateurs handicapés au sein de la Caisse des dépôts et consignations. Tout besoin spécifique d'un collaborateur handicapé doit donc être étudié et, s'il s'avère raisonnable et équitable, doit être mis en œuvre dans les meilleurs délais. Pour assurer une gestion équitable des collaborateurs et un maintien dans l'emploi réussi, les besoins de compensation des collaborateurs doivent être détectés le plus en amont possible puis analysés en mode pluridisciplinaire.

Toutes les situations seront étudiées et tous les moyens raisonnables et équitables appropriés seront mobilisés. La convention conclue avec le FIPHFP vise en particulier à garantir la disponibilité des crédits permettant la réalisation des aménagements de poste nécessaires.

Le travail en réseau initié par la Mission Handicap, l'ergonome, le service médical et le service social, sera accru. La pluridisciplinarité sera donc renforcée. Tous les types de compensation seront mobilisés : technique, humaine, organisationnelle, de formation, managériale/psychologique.

Dans ce cadre, une attention particulière sera portée sur les mesures de compensation relatives à l'organisation du travail.

A ce titre notamment, l'Établissement public accordera, sur présentation d'un justificatif médical, deux jours de dispense d'activité par an aux collaborateurs en situation de handicap devant subir une hospitalisation programmée dans le cadre de protocoles de soins consécutifs à leur handicap.

Par ailleurs et pour garantir le maintien dans l'emploi, l'accès au télétravail des travailleurs handicapés sera facilité. La référence au télétravail est couverte par l'idée de compensation organisationnelle.

Aussi, sur demande des médecins de prévention et du travail, l'accès au télétravail d'un travailleur handicapé, visant à le maintenir à son poste, sera mis en œuvre de manière prioritaire. Afin de garantir l'application de ce dispositif, la demande du médecin sera transmise au manager de l'intéressé, au CHSCT compétent et à la Mission Handicap, qui se coordonneront pour mise en œuvre du dispositif.

En outre, la Mission Handicap prendra en charge l'acquisition du mobilier ergonomique des collaborateurs handicapés, sur prescription des médecins de prévention et du travail.

Au-delà de ces dispositifs, l'Établissement public prendra toutes mesures pour accompagner les collaborateurs dont l'état de santé connaît des phases d'aggravation susceptibles d'avoir un impact sur le collectif de travail :

- les visites de pré reprise seront systématisées ;
- un travail concerté sera effectué entre les différents acteurs concernés : médecins de prévention et du travail, Mission Handicap, responsable hiérarchique du collaborateur ;
- une fois l'approche médicale stabilisée, les mesures spécifiques de maintien dans l'emploi seront explorées avec l'aide de professionnels extérieurs pour une démarche d'accompagnement du collaborateur 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 pourront être entreprises.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de visites de pré-reprise
- Nombre de compensations mises en œuvre chaque année
- Nombre d'études réalisées.
- Actions engagées suite à ces études
- Nombre de prothèses, orthèses et fauteuils roulants achetés
- Adéquation de l'adaptation réalisée avec les restrictions et/ou les recommandations

Article 4.3 : Développer le recours aux aides humaines

Au-delà des aides techniques, le recours aux aides humaines reste à développer. L'Etablissement public souhaite, ici, mettre l'accent sur un accompagnement de proximité, en développant notamment le recours à l'interprétariat.

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

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'heures d'interprétariat
- Nombre de vélotypies
- Nombre d'auxiliaires de vie
- Nombre de situations et d'accompagnements réalisés

Article 4.4 : Répondre efficacement aux situations de crise

Dans certaines situations, le collaborateur handicapé rencontre des difficultés au sein du collectif de travail. Ces difficultés peuvent être de plusieurs ordres (non-dits, conditions de travail, compensations mal comprises / sentiment de favoritisme, surcompensation...). L'Etablissement public souhaite se doter d'un dispositif spécifique de manière à répondre efficacement à ces situations de crise.

Face à ces situations, le collaborateur concerné et/ou son manager pourront solliciter la Mission Handicap qui, après étude de la situation pourra, lorsque nécessaire et après accord du collaborateur et du service des Ressources Humaines de proximité, faire appel à un intervenant extérieur pour réaliser un diagnostic de situation et proposer des préconisations.

Ces préconisations seront présentées au responsable hiérarchique du collaborateur en présence de ce dernier et de la Mission Handicap.

Avec l'accord de la personne handicapée, des sessions de sensibilisation pourront si nécessaire être réalisées auprès du collectif de travail dans le but de restaurer un dialogue.

Indicateurs de suivi :

- Le nombre de diagnostics de situations réalisés
- Le nombre de médiations réalisées et leur suite
- Le nombre de sensibilisations de crise réalisées ainsi que leur efficacité

Article 4.5 : Accompagnement des agents dans la gestion de troubles spécifiques

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 sur certains sites, partenariat avec le Service d'Accompagnement Médico-social pour Adultes Handicapés.

L'Etablissement Public souhaite pouvoir mieux prendre en compte la situation des agents souffrant de troubles psychologiques, dont les contours, pluriels, nécessitent l'intervention de spécialistes.

Le recours à cet accompagnement se fera sur les préconisations du médecin du travail et après un échange entre les Ressources Humaines, le médecin du travail, le médecin traitant, le manager et avec l'accord de la personne concernée. Cette démarche débutera par l'évaluation des capacités professionnelles de l'agent. De cette première évaluation pourra découler, si nécessaire, un soutien médico-psychologique et un accompagnement.

Titre 4. - Parcours professionnel et gestion des collaborateurs handicapés en poste

La recherche d'équité dans l'accès aux dispositifs d'évolution et de promotion nécessite la mobilisation de moyens humains, financiers et techniques. En 2011, 70 % des travailleurs handicapés (163 personnes sur 234) ont bénéficié d'une formation de 5 jours en moyenne. Ces formations étaient, pour 92 % d'entre elles, en lien direct avec l'activité exercée. Sur la même période, 34 travailleurs handicapés ont suivi un dispositif de préparation aux concours (formations promotionnelles).

L'étude réalisée en 2012 montre que 70,6 % des répondants travailleurs handicapés considèrent que le handicap n'est pas un frein à l'accès à la formation professionnelle. Par ailleurs, 63 % des répondants considèrent qu'ils peuvent accéder à toutes les fonctions compatibles avec leurs cursus et leurs compétences au sein de l'Etablissement public.

Article 5 : Objectifs d'amélioration des parcours professionnels

Ces résultats, quoique d'ores et déjà positifs, méritent d'être améliorés. Pour ce faire, deux objectifs seront poursuivis dans le cadre du présent accord :

- garantir le suivi de carrière des collaborateurs en situation de handicap et les accès à la mobilité et à l'évolution professionnelle ;
- mettre en œuvre des formations adaptées aux collaborateurs handicapés.

Article 5.1 : Garantir le suivi de carrière des agents en situation de handicap et les accès à la mobilité et à l'évolution professionnelle.

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 collaborateur puisse disposer des mêmes opportunités d'évolution et de promotion professionnelle.

L'Etablissement public souligne ainsi son engagement à prendre toutes les dispositions « équitables et raisonnables » en matière de compensation qui permettent à un travailleur handicapé d'accéder à un poste sur lequel son évolution professionnelle est possible.

Pour les personnes handicapées, au-delà des processus disponibles pour l'ensemble des collaborateurs (entretien professionnel annuel, formation ...), le suivi de l'adéquation durable des compensations du handicap au contexte professionnel est un pré requis indispensable. En effet, la situation des personnes en poste peut évoluer, comme le contexte lui-même et, une situation adaptée à un individu à une période donnée peut donc ne plus l'être ultérieurement.

C'est pourquoi une revue annuelle de situation des travailleurs handicapés sera effectuée par la Mission Handicap avec chaque direction. Cette revue annuelle permettra notamment de :

- identifier et prévenir les collaborateurs éligibles à un dispositif de promotion ;
- mieux suivre les mobilités souhaitées par les collaborateurs ;
- identifier les collaborateurs handicapés « sortants » (fin de carrière, mobilité en cours de finalisation) et les recrutements en cours de finalisation ;
- détecter les besoins de formations spécifiques à la situation de handicap et, si nécessaire, les adapter afin qu'elles soient suivies avec une meilleure efficacité ;
- 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.

Lorsque le médecin du travail confirme que le collaborateur handicapé ne peut plus assumer les fonctions qu'il occupe, l'Etablissement public souhaite être en mesure d'accompagner les agents dans leur réorientation professionnelle. A cet effet, un bilan de compétence qui sera désigné plus spécifiquement comme « un accompagnement à la réorientation professionnelle » sera proposé en interne aux collaborateurs qui ne peuvent être maintenus sur le poste occupé.

Afin de garantir la mise en œuvre de l'ensemble des moyens susceptibles d'assurer la réorientation des collaborateurs concernés, la Mission Handicap sera systématiquement informée par la médecine du travail de toute déclaration d'inaptitude. Un rendez-vous avec la Mission Handicap sera alors systématiquement proposé au collaborateur afin d'étudier sa situation en matière d'emploi.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de bilans de compétences réalisés / nombre de bilans proposés
- Nombre de mobilités effectuées
- Nombre de collaborateurs en situation de handicap ayant suivi une formation promotionnelle

Article 5.2 : Mise en œuvre de formations adaptées aux collaborateurs handicapés

L'Etablissement public entend renforcer les formations à la compensation des conséquences du handicap (formations spécifiques), les formations individuelles qualifiantes et diplômantes et les formations répondant à un objectif de reclassement professionnel.

Formations individuelles spécifiques pour les travailleurs handicapés

Certains handicaps nécessitent la mise en œuvre de formations individuelles spécifiques qui permettront au collaborateur concerné de mieux appréhender son environnement professionnel ou encore d'accéder à des formations du plan de formation de l'Etablissement public. Ces formations seront mises en œuvre par la Mission Handicap, chaque fois que nécessaire, sur demande du collaborateur handicapé validée par son responsable hiérarchique.

Accès aux formations dispensées par l'Etablissement public

Pour les formations proposées ou acceptées par l'Etablissement public, la Mission Handicap apporte son soutien dans les différentes situations qui se présentent matériel adapté, aides aux transports, suivi personnalisé, formation sur le lieu de travail du collaborateur - en assurant les financements correspondants.

Préparation à l'entretien professionnel de titularisation pour les personnels de droit public

L'étude réalisée auprès des collaborateurs en situation de handicap souligne les difficultés rencontrées par certains d'entre eux au cours de la période de titularisation, parfois génératrices de stress et d'anxiété. Soucieux de répondre au mieux aux difficultés que rencontrent les agents concernés par cet examen, l'Etablissement public souhaite, dans le cadre de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée relative à la fonction publique de l'Etat, formaliser davantage le processus d'intégration des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés

A cet effet, une formation d'un jour de préparation à l'entretien professionnel de titularisation sera mise en place et systématiquement proposée à chacun des collaborateurs recrutés dans le cadre légal précité.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'agents en situation de handicap ayant suivi des formations spécifiques
- Nombre de formations à la préparation des entretiens professionnels
- Nombre de demandes et de mises en œuvre d'aménagements techniques dans le cadre de formations dispensées par l'Etablissement public

Article 5.3 : Accompagnement des démarches d'auto déclaration

L'auto déclaration des collaborateurs de l'Etablissement public est un acte important qui permet la reconnaissance du handicap et la mise en œuvre des dispositifs garantissant l'intégration du collaborateur ou son maintien dans l'emploi dans les meilleures conditions.

A ce titre, l'Etablissement public accordera une journée de dispense d'activité aux collaborateurs souhaitant déposer leur dossier auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) afin de faciliter leurs démarches administratives. Sur demande du collaborateur, la Mission Handicap pourra intervenir comme conseil à la formalisation du dossier de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Une journée de dispense d'activité sera également accordée aux collaborateurs qui renouvellent leur demande auprès de la MDPH.

Indicateur de suivi :

- Nombre d'agents ayant engagé une démarche en vue de la reconnaissance de travailleurs handicapés.

Titre 5. - Informer, communiquer, sensibiliser sur le handicap et ouvrir au secteur adapté

Article 6 : Informer, communiquer, sensibiliser sur le handicap

Dans le cadre de la convention 2009-2012, l'Etablissement public a conduit de nombreuses actions visant à informer, sensibiliser et former les collaborateurs sur la thématique du handicap. Dans le cadre de l'Université du Management CDC Campus, des formations à destination des responsables et des acteurs des Ressources Humaines ont été réalisées.

Pour assurer le bon déploiement de la politique handicap, ces actions de formation seront pérennisées et accompagnées d'actions de communication organisées par la Mission Handicap.

La réussite d'une politique handicap passe en effet par une assimilation collective du sujet, permettant de réduire les stéréotypes et d'assurer l'appropriation, par tous les acteurs, des notions de compensation et d'équité en milieu professionnel.

A cet effet, outre les formations assurées par Campus CDC, une politique d'information et de sensibilisation des collectifs de travail sera mise en œuvre par la Mission Handicap et relayée dans les directions.

Parallèlement les actions de communication seront déployées sur l'ensemble de l'Etablissement public.

Article 6.1 : former et sensibiliser de manière ciblée

Au regard des résultats de l'étude réalisée courant 2012, la politique de formation en matière de handicap sera centrée sur les collaborateurs en relation directe ou indirecte avec le handicap, les responsables de proximité des directions et des acteurs des Ressources Humaines.

Formation « Connaissance du handicap »

Dans le prolongement des actions mises en œuvre dans le précédent accord triennal, une journée de formation sur « la connaissance du handicap » sera organisée par Campus CDC et devra concerner au minimum 300 collaborateurs, tous appelés à être concernés dans leur environnement par le handicap, qu'ils soient responsable d'équipe, recruteurs ou qu'ils exercent d'autres fonctions telles que les fonctions Ressources Humaines et services logistiques.

Toute demande de formation devra être honorée.

La Mission Handicap assurera la promotion de ce dispositif de formation auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Actions de sensibilisation 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 collaborateurs handicapés.

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

Indicateurs de suivi

- Nombre de formations demandées et dispensées
- Nombre d'acteurs des Ressources Humaines formés par an
- Nombre de collaborateurs participant aux actions collectives de sensibilisation chaque année

Article 6.2 : Communiquer et informer

Des actions de communication seront régulièrement menées par la Mission Handicap pour contribuer à une meilleure connaissance du handicap au sein de l'Etablissement public :

Actions d'information des collaborateurs de l'Etablissement public

- mise à jour et animation de la rubrique Handicap dans CDMedia ;
- participation à la Semaine du handicap en proposant, selon les thématiques abordées plus largement au niveau national, des manifestations ciblées ;

- mise en place d'une lettre d'information biannuelle à l'attention de tous les collaborateurs de l'Etablissement public reprenant des informations de toute nature - juridiques, informatives, événementielles,...- pour avoir une vue globale ;
- abonnement à plusieurs revues concernant cette thématique, comme la revue Être, Mag'Handisport, « La Une » de l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA) pour tous les acteurs de l'Etablissement public concernés ;
- Insertion d'encarts dans des revues spécialisées afin de mieux faire connaître le rôle de la Caisse des dépôts et consignations dans le domaine du handicap et sa volonté de rester un acteur de premier plan ;
- développement de supports spécifiques destinés à informer au mieux les agents (guide du maintien dans l'emploi, dossier de constitution de la RQTH -démarche, procédure, droits, principe de compensation -) ;
- présentation régulière, dans les outils de communication de l'Etablissement public (CDMedia, CDScope), d'actions particulières réalisées, comme une visite d'une entreprise adaptée, une interview d'un service ayant conclu une prestation auprès du secteur adapté, l'accueil d'un apprenti handicapé, l'adaptation d'un poste de travailleur handicapé, etc ;
- information sur tout média disponible, du rôle et du fonctionnement de la Mission Handicap.

Actions d'information des collaborateurs en situation de handicap

La communication auprès des travailleurs handicapés est par ailleurs essentielle pour leur permettre de connaître leurs droits et obligations, les dispositifs mis en place, et leur permettre d'identifier les acteurs de référence.

Au-delà de son rôle d'information directe et individuelle auprès des travailleurs handicapés, la Mission Handicap organisera des sessions collectives d'information au bénéfice des collaborateurs en situation de handicap. Ces sessions concerneront les dispositifs internes à l'Etablissement public, mais aussi certains sujets d'ordre plus général comme notamment l'impact de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé sur la retraite.

Ces réunions d'information seront programmées, portées à la connaissance des travailleurs handicapés et animées par des experts.

Indicateurs de suivi de ces dispositions

- Le nombre de supports élaborés dans l'année
- Le nombre de supports de communication spécifiques distribués chaque année
- Le nombre d'actions d'information réalisées auprès des collaborateurs en situation de handicap et indices d'impact.

Article 7 : Ouverture au secteur adapté

Au cours des trois dernières années le recours au secteur adapté s'est considérablement accru. Il atteignait 209 K€ en 2009, 745 K€ en 2010 et 912 K€ en 2011.

Les entreprises adaptées et les Etablissements de service d'aide par le travail permettent aux personnes handicapées qui ne peuvent exercer en entreprise, d'accéder à un emploi dans un cadre adapté. Le recours aux prestations de ces structures est un acte socialement responsable, contribuant pleinement au développement de l'emploi des travailleurs handicapés. Il fait à ce titre partie intégrante de la politique de l'Etablissement public en la matière.

L'article 16 de l'Ordonnance n°2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics, à laquelle est soumise la Caisse des dépôts et consignations, permet de réserver un lot aux entreprises adaptées, à des établissements et services d'aide par le travail ou à des structures équivalentes, lorsque la majorité des travailleurs concernés sont des personnes handicapées qui, en raison de la nature ou de la gravité de leurs déficiences, ne peuvent exercer une activité professionnelle dans des conditions normales.

C'est sur ces bases que l'Etablissement public a été en mesure d'attribuer des lots réservés sur de multiples activités :

- Gestion électronique de documents,
- Espaces verts, impression,
- Objets promotionnels, traiteurs,
- Communication adaptée...

Sur la durée du présent accord, l'Etablissement public maintiendra son action en faveur du recours aux prestations du secteur adapté avec un volume cible de dépenses de l'ordre d'1 million d'euros annuel. À ce titre, la Caisse des dépôts et consignations cherchera à diversifier les prestations et fournisseurs du secteur adapté.

Le partenariat de la Caisse des dépôts et consignations avec l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA) contribuera à la réalisation de cet objectif.

Indicateur de suivi :

- Bilan annuel quantitatif et qualitatif (nombre de marchés conclus, montant des prestations réalisées, qualité des prestations réalisées, types de prestations,...)

Chapitre 2 – Modalités d’application de l’accord et dispositions finales

Article 8 : Champs d’application

Le présent accord et les mesures proposées s’appliquent aux personnels permanents en fonction :

- Fonctionnaires et agents de droit public,
- Agents ayant conservé le bénéfice des droits et garanties prévus au statut de la CANSSM,
- Agents contractuels sous le régime des conventions collectives.

Le présent accord s’appliquera également au personnel non permanent de la CDC, quel que soit son statut (apprentis, CUI/CAE...).

Article 9 : Durée, date d’effet et de 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 (CHSCT et CT national).

Le présent accord pourra être révisé, selon les modalités prévues à l’article 11 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.

Article 10 : 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 et non 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 11 : 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, à tout moment pendant sa période d'application, à l'initiative d'une partie signataire.

Celle-ci doit notifier cette demande à toutes les parties contractantes, sous pli recommandé avec accusé de réception, 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 12 : Suivi de l'accord

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

Cette commission est composée de représentants de la Direction des Ressources Humaines, de deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord.

La commission de suivi se réunit 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 collaborateurs en situation de handicap est, en application du présent accord, présentée au CHSCT, une fois par an.

Fait à Paris, le

Pour la Caisse des dépôts et consignations

Jean-Pierre JOUYET

Pour les organisations syndicales :

La CGT :

FO:

La CFTC :

La CFDT:

La CFE-CGC :

L'UNSA Groupe CDC :

Le SNUP :