



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 Pierre-René Lemas, agissant en qualité de Directeur général,

Et d'autre part,

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

Handwritten signatures and initials in blue ink: "AK" at the top right, "CD" in the middle right, "PR" at the bottom right, and "FB" and "JV" at the bottom left.

Sommaire

Préambule	4
Chapitre 1 – Les mesures et dispositions collectives en faveur de l’emploi des travailleurs en situation de handicap	6
Titre 1. – Les acteurs de la politique d’emploi des travailleurs en situation de handicap	6
Article 1 : Contribution de l’ensemble des acteurs de l’Établissement public Caisse des Dépôts.....	6
Article 2 : Le rôle de la Mission Handicap de la Caisse des Dépôts.....	7
Titre 2. - Recrutement et intégration des agents en situation de handicap	8
Article 3 : Objectifs en matière de recrutement et d’intégration des agents en situation de handicap	8
Article 3.1 : Optimisation des processus de recours à l’apprentissage.....	9
Article 3.2 : Mise en œuvre des mesures pour favoriser une intégration réussie.....	10
Titre 3. - Maintien dans l’emploi et conditions de travail des agents en situation de handicap	11
Article 4 : Objectif de maintien dans l’emploi et d’amélioration des conditions de travail des agents en situation de handicap	12
Article 4.1 : Poursuivre le travail initié en matière d’accessibilité	12
Article 4.2 : Poursuivre et étendre la mise en place de mesures de compensation.....	13
Article 4.3 : Développer le recours aux aides humaines	15
Article 4.4 : Répondre efficacement à des difficultés au sein du collectif de travail	16
Article 4.5 : Accompagnement des agents dans la gestion de troubles spécifiques	16
Titre 4. - Parcours professionnel et gestion des agents en situation de handicap en poste	17
Article 5 : Objectifs d’amélioration des parcours professionnels	17
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.	18
Article 5.2 : Mise en œuvre de formations adaptées aux agents en situation de handicap.....	19
Article 5.4 : Accompagnement des démarches d’auto déclaration	20
Titre 5. - Informer, communiquer, sensibiliser sur le handicap et ouvrir au secteur adapté	20
Article 6 : Informer, communiquer, sensibiliser sur le handicap	20
Article 6.1 : former et sensibiliser de manière ciblée	21
Article 6.2 : Communiquer, sensibiliser et informer	22
Article 7 : Ouverture au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)	23
Chapitre 2 – Modalités d’application de l’accord et dispositions finales.....	24
Article 8 : Champs d’application.....	24
Article 9 : Durée, date d’effet et de publicité.....	24

FB² C7 AK
PRU

Article 10 : Adhésion	25
Article 11 : Révision	25
Article 12 : Suivi de l'accord	26

AK
3
PB
SV
CN
PRL

Préambule

Une volonté d'exemplarité traduite dans les faits

Depuis 2008, la CDC s'est engagée, dans une politique volontariste de développement de l'emploi des personnes en situation de handicap dans une logique d'égalité des chances et de non-discrimination.

Cette politique, portée par la Direction Générale et mise en œuvre par la Direction des Ressources Humaines, couvre l'ensemble des axes opérationnels de l'emploi, depuis le recrutement et l'intégration, jusqu'au maintien dans l'emploi et en incluant la gestion de carrière des agents de la Caisse. La sous-traitance auprès du secteur spécialisé (protégé et adapté) est également intégrée dans cette démarche.

Enfin, les axes transversaux et support de la politique (formation et sensibilisation, communication et information) sont également bien présents, depuis 2008 dans le projet de la CDC.

Ce thème du handicap constitue un axe prioritaire de la politique de l'Établissement public en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

La philosophie sur laquelle la Caisse des Dépôts a construit sa politique est en totale cohérence avec le contexte légal français, mais aussi avec les principes internationaux en matière de non-discrimination. Elle repose sur plusieurs concepts centraux, déjà mis en œuvre depuis plusieurs années et en constant approfondissement et en particulier :

- L'interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap,
- Le principe d'égalité des chances dans l'accès, l'évolution et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, conformément à l'esprit de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap » et la charte internationale des droits des personnes en situation de handicap,
- Le concept de compensation raisonnable, instaurée par la loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002 et confortée par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, dans une logique d'équité,
- L'objectif de mise en accessibilité, entendu au sens de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, à savoir de « l'accès à tout pour tous »,
- L'obligation, non plus seulement de moyens, mais bien de résultats, tels que posés par les lois 87-517 du 10 juillet 1987 et de 2005.

En cela, la Caisse des Dépôts s'inscrit résolument dans une approche sociétale du handicap en s'attachant à réduire autant que possible les conséquences négatives du handicap de ses agents en les compensant par tout moyen à sa disposition, pour autant que, comme indiqué dans la loi de 2005, ces compensations restent équitables et raisonnables.

Le souhait d'exemplarité a conduit l'Établissement public à construire successivement en 2009 et 2013 deux conventions triennales avec le FIPHFP ainsi qu'un 1er accord de politique handicap signé entre le Directeur Général et les Organisations syndicales unanimes. Afin de poursuivre cette dynamique, la Caisse des Dépôts renégociera sa convention avec le FIPHFP et propose ce présent accord à ses Organisations syndicales représentatives.

AN
4
FR

Afin de renforcer encore l'adéquation entre les outils supports de la politique handicap et les attentes et besoins des agents, la CDC a décidé de faire réaliser par un cabinet expert de la thématique de l'emploi des personnes en situation de handicap, comme en 2012, une étude auprès des personnels en poste, de managers, de collègues et de personnels RH et médico-sociaux sur le premier semestre 2016.

Cette démarche, a recueilli l'avis de 198 personnes en situation de handicap, d'une vingtaine de managers et collègues et de 18 personnes des services RH et médico-sociaux. Elle a permis de mettre en lumière les forces et leviers sur lesquels la politique handicap pouvait s'appuyer et les freins et difficultés restant à lever pour améliorer encore la situation actuelle. Les préconisations issues de cette étude, qui a été présentée aux représentants du personnel de l'Établissement Public le 16 juin 2016, ont contribué à la construction d'un accord et d'une convention FIPHFP.

L'égalité des chances tout au long du parcours professionnel reste au cœur de la politique handicap de la CDC

Comme évoqué précédemment, le management équitable et la compensation raisonnable sont aujourd'hui inscrits comme principes socles de la politique handicap de la CDC en permettant de s'inscrire dans une égalité des chances tout au long du parcours des agents de la Caisse des Dépôts.

Pour rappel, les catégories de compensation existantes sont multiples :

- Techniques
- Organisationnelles et aménagement du temps de travail
- Formations
- Accompagnement humain et psychologique
- Management

La mise en œuvre des compensations repose sur une approche pluridisciplinaire et bien structurée, pilotée par la Mission Handicap de la Caisse des Dépôts et les correspondants handicap des directions, qui s'appuient sur des acteurs divers et en particulier le service médical et l'ergonome.

La maturité en matière de compensation, déjà identifiée en 2012, s'est encore approfondie sur les trois dernières années, en particulier en matière d'aide aux transport, d'aides techniques et humaines.

L'étude réalisée a permis de mettre en lumière ce constat ainsi que d'identifier certains points forts et points d'amélioration de la politique de l'EP en matière de mise en œuvre des compensations.

Ainsi, les principaux enjeux en matière d'emploi des travailleurs en situation de handicap se déclinent sur quatre principaux axes :

- la pérennisation de l'effort de recrutement et d'intégration des travailleurs en situation de handicap ;
- 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 ;

AK

5
PBL
CN
PRL

- 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 en situation de handicap.

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 en situation de handicap

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 public Caisse des Dépôts

Les parties signataires souhaitent souligner que la pertinence et la qualité de la politique menée en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap passe par l'implication de tous les acteurs de l'Etablissement 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 agents en situation de handicap 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 agents en situation de handicap. Ils constituent aussi un relais d'information fondamental pour les agents en situation de handicap.
- Les correspondants handicap des services Ressources Humaines de chaque direction, et sur chacun des sites d'implantation de l'Etablissement 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 agents en situation de handicap. Leur rôle primordial doit être mieux connu et valorisé.

6
EB
JL
PRL
CM
AK

- Les services médico-sociaux jouent un rôle majeur dans le dispositif d'aides aux agents en situation de handicap.

Le médecin du travail et de prévention est un interlocuteur privilégié 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 l'agent dans ses démarches. L'action des assistantes sociales permet, entre autre, aux travailleurs en situation de handicap 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 en situation de handicap, prennent part aux débats et donnent leur avis sur les orientations et la mise en œuvre des mesures en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Article 2 : Le rôle de la Mission Handicap de la Caisse des Dépôts

Au sein de la Direction des Ressources Humaines et plus particulièrement du Pôle Qualité de Vie et Egalité professionnelle, 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 agents en situation de handicap, 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 agents 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 secteurs adapté et protégé.

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

AK
RB 7
P
CN
REL

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

Le taux d'emploi de la CDC déclaré au FIPHFP en 2016, sur la dernière année de l'accord 2013 - 2016 est de 7,34% dont un taux d'emploi direct de 5,47%.

Sur la deuxième année dudit accord il était de 6,59% dont un taux direct de 5,20% et sur sa première année il était de 6,03% dont un taux direct de 4,54%.

Les objectifs définis par l'accord 2013 - 2016 sont donc atteints voire dépassés.

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

Sur la durée du présent accord, la Caisse des dépôts et consignations s'engage à atteindre et dépasser le taux d'emploi direct de 6%.

Pour atteindre cet objectif, l'Etablissement public s'engage sur le recrutement d'au moins 20 nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par an tous statuts confondus.

Ces recrutements pourront être réalisés sur tous les corps de la Fonction Publique (A, B ou C) en tenant compte du niveau de formation de l'agent et du périmètre de responsabilité qui lui est confié.

Une attention sera portée entre l'adéquation du poste proposé et la qualification du candidat en respectant le principe d'une compensation équitable et raisonnable.

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. Avant les formalités administratives de recrutement, le futur agent sera informé en toute transparence des éléments associés à son futur statut au regard des politiques d'emploi et statuts en vigueur au sein de l'Etablissement public.

Le présent accord donnera lieu à une attention particulière sur les recrutements CAE/CUI et apprentis.

Le principe de deux recrutements par an, au moins, de BOE en CAE/CUI est maintenu.

En application des dispositions prévues par le dispositif CAE/CUI, ces derniers pourront bénéficier pendant cinq années consécutives maximum de la reconduction de leur contrat au sein de l'EP dans le strict respect du cadre légal définissant le CAE/CUI.

S'agissant des CAE /CUI la CDC demandera à Pôle emploi d'accroître le volume de candidats en situation de handicap présenté et se rapprochera également des CAP emplois pour améliorer sa recherche.

AK
8
PR
PRL

L'Etablissement public maintient par ailleurs, sa volonté de développer et améliorer 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 en situation de handicap par an.

A l'issue de leur contrat d'apprentissage, une attention particulière sera portée aux opportunités d'intégration de ces apprentis au sein de l'Etablissement public sur tout poste à pourvoir répondant à leurs formations et souhaits.

Dans cette optique l'Etablissement public s'engage par ailleurs à pérenniser au moins un apprenti par an.

Pour atteindre ces objectifs, la politique de recrutement et d'intégration de collaborateurs en situation de handicap de l'Etablissement public s'appuiera sur plusieurs axes principaux :

- l'optimisation des processus de recrutement ;
- la formation des recruteurs et de toutes personnes intervenant dans les 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.

Au terme de l'accord, l'Etablissement public s'engage à atteindre un taux d'emploi légal de 8%, dont un taux d'emploi direct de 6%.

Article 3.1 : Optimisation des processus de recours à l'apprentissage

Afin d'atteindre les objectifs de recrutement de l'Etablissement public, tous les leviers déjà mis en œuvre seront optimisés :

En externe :

- Renforcement des partenariats existants avec les structures ressources telles que Hanploi, CAP Emploi, Tremplin, pour un 1^{er} emploi et apprentissage, Hand'IGS CRP/ERP... auprès desquelles les candidats et étudiants en situation de handicap se font connaître pour appuyer leurs candidatures ;
- En fonction des besoins identifiés, appel à de nouvelles filières et participation des recruteurs aux forums d'emploi et journées spécialisées sur l'alternance et le handicap ;
- Développement de partenariats avec les associations ayant une démarche active en matière de recrutement de personnes en situation de handicap ;
- Au regard des difficultés constatées, en matière d'alternance, sur le recrutement d'apprentis en situation de handicap, la CDC souhaite participer à l'amélioration de la qualification des personnes en situation de handicap. Pour ce faire un partenariat sera conclu avec la Fédération Française handisport et son programme JAP (Jeunes à Potentiel) dont les grandes lignes seraient les suivantes :

AK
PB⁹ / CN
PRL

- Sur les 3 années de l'accord, environ 10 jeunes, en section sport études aux pôles JAP situé à Bordeaux, Lyon et Vichy seront identifiés par Handisport pour effectuer, soit des journées d'immersion, soit des stages, soit un contrat d'apprentissage dans les directions de l'Etablissement public pour arriver, si possible, à une embauche et, le cas échéant, l'accompagnement d'un athlète paralympique.
- Par ailleurs l'EP initiera une étude sur la création de Bourse d'apprentissage destinée à accompagner des étudiants en situation de handicap dont le profil peut être identifié comme une opportunité de recrutement sur les métiers de la CDC.

En interne :

- Formation des personnels en charge du recrutement pour renforcer leur capacité à prendre en compte le handicap dans le processus de recrutement ;
- Organisation de rencontres et d'échanges entre les partenaires sources de recrutement et les personnels en charge du recrutement ;
- Elaboration et formalisation d'un programme d'apprentissage :
 - Ce programme portera un nom (à trouver) cette identification rappelant à chacune des parties concernées la volonté d'exemplarité qui doit lui être rattachée. Ce plan se déclinera en 3 phases :
 - ✓ très en amont de la période de recrutement d'apprentis, en s'appuyant sur la GPEC, point sur les besoins par filière et écoles ;
 - ✓ recherche des écoles pouvant former les apprentis identifiés à travers les fiches de poste ;
 - ✓ établissement d'un chronogramme de l'année pour faciliter cette anticipation.
- Des entretiens de recrutement « blancs » aux membres d'associations partenaires, sur une demi-journée pourront être proposés, notamment lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de recrutements d'agents en situation de handicap réalisés par an (type de contrats, catégories, emplois occupés)
- 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 agents en situation de handicap 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 pour favoriser une intégration réussie

Afin d'améliorer la phase d'intégration des collaborateurs en situation de handicap recrutés, un nouveau processus d'intégration sera construit pour chaque agents (y compris les apprentis) avec notamment les recruteurs et les RH des directions et les agents en charge du dossier au service de la Gestion Administrative comprenant notamment les éléments suivants :

10

- Chaque agent recevra à son arrivée, le support d'accueil actualisé 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,...) ;
- Systématisation 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 au maximum la nature et le niveau de compensation à mettre en place et à échanger avec le futur agent sur l'intérêt de préparer son intégration dans l'équipe. 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 agents en situation de handicap recrutés ;
- Deux mois après l'arrivée de l'agent, la Mission Handicap s'assurera de la mise en œuvre des compensations techniques et humaines éventuellement décidées et fera avec l'agent un point d'intégration ;
- Ce deuxième point sera consolidé par un troisième point d'intégration à six mois élargi à son RH et son manager, en présence de l'agent, ce qui correspondra pour les agents recrutés sur l'article 27 à l'établissement du premier rapport hiérarchique en vue de l'entretien professionnel de titularisation ;
- Afin d'établir une relation avec les agents sur le long terme la Mission Handicap se dotera d'un outil d'actualisation et de suivi régulier des aménagements mis en place pour les agents (notamment pour ceux qui ont des handicaps évolutifs ou des postes en mutation).

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 agents en situation de handicap

L'Etablissement public met en place des mesures de compensations importantes pour faciliter le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. 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 d'un 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.

AK
11
C11
PRL

Article 4 : Objectif de maintien dans l'emploi et d'amélioration des conditions de travail des agents 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 ;
- 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 agents 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 en situation de handicap dans leur parcours professionnel.

▪ **Accessibilité aux formations**

La Caisse des dépôts et consignations s'assurera de l'adaptation des modules de formation et des matériels bureautiques utilisés

▪ **Accessibilité dans les trajets domicile-travail**

La Mission Handicap, dans le cadre du catalogue des interventions du FIPHFP, maintient un dispositif de transport adapté et de taxi pour les travailleurs en situation de handicap disposant d'un avis du médecin du travail et de prévention actualisé annuellement. Cette action est menée dans le respect du principe de compensation raisonnable et équitable pour accompagner le plus grand nombre d'agents.

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

▪ **Accessibilité dans les déplacements professionnels**

Le service Achats veillera à ce que le Plateau d'affaires unique d'organisation des voyages professionnels, individuels ou de groupes prenne en compte les besoins d'accessibilité dans les déplacements et hébergements professionnels des agents en situation de handicap (ex. : place dans les wagons, réservation d'hôtels, location de courte durée de véhicule et prépaiement sur demande du voyageur).

▪ **Accessibilité des locaux**

La prise en compte du handicap reste essentielle dans la réalisation des aménagements et accès. La Caisse des Dépôts consacrer une enveloppe financière sur la durée de l'accord, à l'accessibilité de ses locaux professionnels. Le plan d'actions sera présenté à la commission de suivi de l'accord.

En liaison avec la Direction de l'immobilier et de l'environnement de travail, la Mission Handicap négociera une convention d'accessibilité avec le FIPHFP.

12
FR
CN
PRL
AK

▪ **Procédure d'évacuation des personnes à mobilité réduite (PMR)**

Une communication sur les procédures existantes pour l'évacuation en cas de sinistres des locaux des PMR sera mise en œuvre par les acteurs de prévention de sécurité incendie.

▪ **Accessibilité numérique**

Une attention particulière sera portée au projet de mise en accessibilité de vidéos publiées sur CDMédia (audio-description et sous-titrage).

La Commission de suivi examinera, au premier trimestre 2017, le plan d'actions de l'Etablissement public sur les trois axes : accessibilité des locaux, procédure d'évacuation et accessibilité numérique.

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 en situation de handicap au sein de la Caisse des dépôts et consignations. Tout besoin spécifique d'un collaborateur en situation de handicap 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.

Une compensation effective doit intervenir le plus rapidement possible lors de tout recrutement ou de toute nouvelle situation handicapante.

L'Etablissement public s'appuie, à cette fin, sur l'expertise d'un ergonome ainsi que sur tout autre moyen susceptible de répondre aux besoins de compensation.

Le travail en réseau initié par la Mission Handicap, l'ergonome, le service médical et le service social, qui a démontré son importance, sera approfondi et élargi. La pluridisciplinarité sera donc renforcée. Tous les types de compensation seront mobilisés : technique, humaine, organisationnelle, de formation, managériale/psychologique et d'aménagement du temps de travail.

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

AK

13
PB
SV
CN
ARL

A ce titre notamment, l'Établissement public accordera, sur présentation d'un justificatif médical, deux jours de dispense d'activité par an aux agents en situation de handicap devant subir un protocole de soins consécutifs à leur handicap, programmé en milieu hospitalier ou en milieu médico-social. Ces journées peuvent être fractionnées en demi-journée.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des chances a introduit la notion d'aménagement du temps de travail comme un outil au service du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

La CDC considère que l'aménagement du temps de travail est l'un des moyens de compensation des situations de handicap. Plusieurs types de dérogations horaires pourront être accordés dans ce cadre sans préjudice de l'application des mesures des accords précédemment signés et notamment l'accord sur l'ARTT :

- Sur avis conforme du médecin du travail et de prévention une réduction du temps de travail d'une heure trente par jour destinée à compenser la fatigabilité des personnels en situation de handicap sera accordée par période maximum de trois mois renouvelable sur avis conforme du médecin du travail et de prévention ;
- Sur avis conforme du médecin du travail et de prévention et pour une durée qu'il lui appartient de définir, pour une période maximum de trois mois renouvelable une fois, une dérogation d'une journée hebdomadaire sera accordée à l'agent afin de recevoir des soins médicaux s'inscrivant dans une prescription médicale.

Ces dispositifs visent à une meilleure prise en compte des contraintes rencontrées par les agents en situation de handicap à une période difficile de leur vie. Le manager de proximité sera informé, dans les meilleurs délais, des dispositifs activés afin de lui permettre d'intégrer cette situation dans l'organisation des activités de son service.

Une réunion de la commission de suivi sera organisée au 1^{er} trimestre 2017 afin de recenser l'ensemble des dispositifs d'aménagement de temps en vigueur dans l'Établissement public.

Par ailleurs, pour garantir le maintien dans l'emploi, le dispositif d'accès au télétravail des travailleurs en situation de handicap sera revu et amélioré

Aussi, sur demande des médecins de prévention et du travail, l'accès au télétravail d'un agent en situation de handicap, 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 aux RH Métier de l'intéressé et à la Mission Handicap, qui se coordonneront pour mise en œuvre du dispositif. Une procédure sur ce dispositif sera écrite et largement diffusée.

En outre, la Mission Handicap prendra en charge l'acquisition du mobilier ergonomique des agents en situation de handicap, sur prescription des médecins de prévention et du travail. Au-delà de ces dispositifs, l'Établissement public prendra toutes mesures pour accompagner les personnels dont l'état de santé connaît des phases d'aggravation susceptibles d'avoir un impact sur le collectif de travail :

AK
14
FR
CN
ARL

- 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 pourra être entreprise.
- la Mission Handicap poursuivra et amplifiera ses visites de terrain en directions régionales.

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'Établissement public souhaite, ici, mettre l'accent sur un accompagnement de proximité, en développant notamment le recours à l'interprétariat.

Une étude sera engagée, en liaison avec les services informatiques, sur la possibilité de mettre en place à l'EP un système de transcription simultanée écrite ou signée (LSF) permettant aux personnes sourdes ou malentendantes de communiquer.

Le résultat de cette étude sera présenté au terme de la première année de l'accord.

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

Indicateurs de suivi :

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

AK

15 en PRL

Article 4.4 : Répondre efficacement à des difficultés au sein du collectif de travail

Dans certaines situations, l'agent en situation de handicap rencontre des difficultés au sein du collectif de travail. Ces difficultés peuvent être de plusieurs ordres (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 au profit du collectif de travail et de son fonctionnement.

Face à ces situations, le collaborateur concerné et/ou son manager peuvent solliciter la Mission Handicap qui, après étude pourra, lorsque nécessaire et après accord de l'agent 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 et à l'agent en situation de handicap et au collectif de travail.

Des sessions de sensibilisation pourront, si nécessaire, être réalisées auprès du collectif de travail.

Une aide pourra également être proposée par l'intermédiaire du prestataire PROS-Consulte référencé par l'Etablissement public et à disposition de tous les agents.

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

Le manager, La Mission Handicap et le service médical accompagneront le tuteur pendant cette période :

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

Indicateurs de suivi :

- Le nombre de diagnostics de situations réalisés
- Le nombre de sensibilisations de crise réalisées
- Le nombre de tuteurs

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

certaines sites, possibilité de 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.

L'expérience de ces trois dernières années montre les difficultés rencontrées pour une meilleure prise en charge possible de ces situations dont l'approche ne peut être que pluridisciplinaire.

Le recours à cet accompagnement se fera sur les préconisations du médecin du travail et de prévention et après un échange entre les Ressources Humaines, le médecin du travail et de prévention, le médecin traitant, le manager, la Mission Handicap, si nécessaire l'assistante sociale 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.

Cet accompagnement reposera sur le volontariat de l'agent en situation de handicap qui sera amené à faire un travail sur son parcours personnel et professionnel.

En cas de besoin, des rencontres destinées à sensibiliser les équipes, les médecins du travail et de prévention et les assistantes sociales, et à favoriser et faciliter le dialogue seront proposées auprès d'associations partenaires spécialistes de l'accompagnement de personnes atteintes de handicap psychique.

Titre 4. - Parcours professionnel et gestion des agents en situation de handicap 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.

Il est rappelé que 89 agents en situation de handicap ont suivi une formation promotionnelle au cours des trois dernières années, 5 ont suivi une formation spécifique, 646 stagiaires ont suivi une formation professionnelle dispensée par l'Etablissement public, 89 ont suivi une formation dans le cadre du DIF.

Article 5 : Objectifs d'amélioration des parcours professionnels

Deux objectifs seront poursuivis dans le cadre du présent accord :

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

AK
17
BB
CN
PRU

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 agent 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 en situation de handicap d'accéder à un poste sur lequel son évolution professionnelle est possible.

Pour les personnes en situation de handicap, au-delà des processus disponibles pour l'ensemble des agents (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.

La revue annuelle de situation des travailleurs en situation de handicap initiée en 2013 sera poursuivie par la Mission Handicap avec chaque direction. Cette revue annuelle permettra notamment de :

- identifier et prévenir les agents éligibles à un dispositif de promotion ;
- mieux connaître et suivre les mobilités souhaitées par les agents ;
- identifier les agents en situation de handicap « 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.

L'établissement public a signé un accord relatif aux parcours professionnels et à la mobilité interne individuelle en 2016 qui prévoit, dans son article 12, qu'une priorité peut être donnée aux candidats en situation de handicap. Conseillers RH et recruteurs seront sensibilisés au respect de cette clause.

Un audit interne sera déclenché sur les parcours professionnels des personnels en situation de handicap dès la première année d'application de l'accord.

Lorsque le médecin du travail et de prévention confirme que l'agent en situation de handicap 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 agents qui ne peuvent être maintenus sur le poste occupé.

AX
FR 18 CO
FRU

Afin de garantir la mise en œuvre de l'ensemble des moyens susceptibles d'assurer la réorientation des agents concernés, la Mission Handicap sera systématiquement informée par la médecine du travail et de prévention de toute déclaration d'inaptitude. Un rendez-vous avec la Mission Handicap sera alors systématiquement proposé à l'agent 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 d'agents en situation de handicap ayant suivi une formation promotionnelle
- Nombre de demandes de recours à l'article 12 de l'accord relatif aux parcours professionnels et à la mobilité interne individuelle au sein de l'Établissement public

Article 5.2 : Mise en œuvre de formations adaptées aux agents en situation de handicap

L'Établissement 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 en situation de handicap

Certains handicaps nécessitent la mise en œuvre de formations individuelles spécifiques qui permettront à l'agent concerné de mieux appréhender son environnement professionnel ou encore d'accéder à des formations du plan de formation de l'Établissement public. Ces formations mises en œuvre par la Mission Handicap seront poursuivies dans le cadre des processus de formation interne, chaque fois que nécessaire, sur demande de l'agent en situation de handicap.

Accès aux formations dispensées par l'Établissement public

Pour les formations proposées ou acceptées par l'Établissement 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 de l'agent, en assurant les financements correspondants.

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'Établissement public

Article 5.3 : Dispositif d'immersion temporaire

- Des dispositifs d'immersion temporaires seront proposés par le Pôle Qualité de Vie, au service médical et dans tous services de directions volontaires.

- Ils seront destinés, pour une période déterminée d'un mois maximum, à permettre aux agents en difficulté de découvrir un nouvel environnement et, éventuellement, de se projeter pour de futures activités.
- Au cours de cette période d'immersion un bilan d'évaluation professionnel sera proposé.
- Ces postes d'immersion seront accessibles aux agents qui en auront fait la demande expresse auprès de la DRH et après étude de faisabilité par celle-ci.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de dispositifs d'immersion

Article 5.4 : Accompagnement des démarches d'auto déclaration et de renouvellement

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

A ce titre, l'Etablissement public accordera une journée de dispense d'activité aux agents souhaitant déposer leur dossier auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) afin de faciliter leurs démarches administratives. Sur demande de l'agent, 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 agents qui renouvellent leur demande auprès de la MDPH. La journée de dispense concernera soit le déplacement à la MDPH soit la journée de constitution du dossier chez le médecin traitant.

Par ailleurs, afin d'anticiper sur la fin de validité des RQTH, un courrier d'information sera adressé, par les correspondants handicap en liaison avec la Mission Handicap, un an à l'avance aux agents concernés afin de leur permettre d'engager, le cas échéant, les démarches nécessaires au renouvellement de leur RQTH.

Indicateur de suivi :

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

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

Article 6 : Informer, communiquer, sensibiliser sur le handicap

Dans le cadre du précédent accord, l'Etablissement public a conduit de nombreuses actions visant à informer, sensibiliser et former les agents sur la thématique du handicap.

AK
20
PR

Pour assurer le bon déploiement de la politique handicap, des actions de formation seront proposées 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 le service formation de l'Etablissement public, 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 des actions de communication seront menées sur l'ensemble de l'Etablissement public.

Article 6.1 : former et sensibiliser de manière ciblée

- Une formation au handicap sera proposée avec l'objectif d'une formation adaptée aux attentes identifiées de chaque cible potentielle : recruteurs conseillers RH, managers, collègues, médicaux sociaux, jurés de concours : elle sera destinée dans un premier temps aux-médecins du travail et de prévention et aux assistants sociaux, d'une part, et aux recruteurs, aux correspondants handicap et conseillers RH, d'autre part.
- Un module de formation sera proposé aux jurés de concours.
- Les agents en relation directe ou indirecte avec le handicap et les responsables de proximité des directions seront formés dans un second temps

Formation « Connaissance du handicap »

Un outil de E-learning sera ouvert à tous les agents de l'Etablissement public et sera un prérequis à la participation à la formation en présentiel ciblée.

Toute demande de formation devra être honorée.

La Mission Handicap et le service formation réaliseront la promotion de ce dispositif de formation auprès de l'ensemble des agents en vue d'en assurer la meilleure visibilité.

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 agents en situation de handicap.

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 formés par an par typologie de métiers.
- Nombre d'agents participant aux actions collectives de sensibilisation chaque année

AK

Article 6.2 : Communiquer, sensibiliser et informer

Des actions de communication seront régulièrement menées pour contribuer à une meilleure connaissance du handicap au sein de l'Etablissement public.

Actions auprès des personnels de l'Etablissement public

- Informer de manière périodique dans le cadre de la page dédiée au handicap, dans CDMédia, de la mise en œuvre de la politique handicap au sein de l'Etablissement public ;
- Renforcement des actions de sensibilisation collective sur le handicap, et des actions de communication ;
- Participation à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) en proposant, selon les thématiques abordées plus largement au niveau national, des manifestations ciblées ;
- Abonnement à plusieurs revues concernant cette thématique, comme la revue Être et le Mag'Handisport ;
- Insertion d'encarts dans des revues spécialisées afin de mieux faire connaître le rôle de la Caisse des Dépôts dans le domaine du handicap et sa volonté de rester un acteur de premier plan ;
- Animation et mobilisation du réseau des correspondants handicap de l'Etablissement public trop peu connu des agents en situation de handicap afin de développer des échanges constructifs d'information sur l'ensemble de la politique Handicap de l'Etablissement public :
 - o La mention correspondant handicap figurera dans la définition des fonctions de l'agent dans son EPA.
 - o Des réunions d'informations seront organisées par la Mission Handicap auxquelles seront associés les conseillers de prévention.
 - o La Mission Handicap construira et animera le réseau des chargés de mission handicap des filiales du Groupe pour échanges de bonnes pratiques. Une réflexion sur un projet commun sera menée.
- Une hotline externe accessible à l'ensemble des agents en situation de handicap sur les questions qu'ils peuvent se poser sur les sujets du handicap sera proposée (informations pratiques, juridiques, conseils, ...).
- Un outil de communication susceptible d'informer l'ensemble des agents sur les dispositions de l'accord handicap et les aides de la convention FIPHFP sera construit et diffusé.
- Un support de communication sur les acteurs du maintien dans l'emploi sera réalisé.
- La Caisse des Dépôts entend également apporter son aide à ses agents confrontés à une situation de handicap dans leur vie familiale :
 - o Sous réserve de production d'un justificatif de la MDPH, 6 jours d'autorisations d'absence fractionnables en jours ou demi-journées seront accordés aux parents d'enfants handicapés mineurs. Ce nombre de jours d'absences pourra être porté à 12 jours, sur justificatif de l'employeur du conjoint indiquant qu'il n'octroie pas d'autorisation d'absence à ce titre.
 - o 1 jour de congé autorisé par an, sur justificatif, pour les agents aidants ayant la charge d'un ascendant direct ou d'un conjoint handicapé.

AK
22 ^{en}
FR A RL

- La possibilité sera donnée aux enfants en situation de handicap et à leurs parents, personnels de l'Etablissement public, de découvrir le sport adapté avec un partenariat conclu par la mission Handicap avec la Fédération Française Handisport notamment dans le cadre des journées « portes ouvertes » Handisport. Ce dispositif pourra, avec l'accord de la Fédération, être ouvert aux conjoints en situation de handicap des agents. Des échanges Handivalides seront recherchés.

Actions d'information des agents en situation de handicap

Le livret d'information à destination des BOE créé en 2014 sera réactualisé ;

La communication auprès des agents en situation de handicap 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. Des actions d'information à destination des agents en situation de handicap doivent être déployées ;

Une étude sera menée sur la création d'un « réseau social interne » handicap (« Facebook interne »), anonyme permettant aux agents en situation de handicap de pouvoir communiquer entre eux, d'échanger sur leurs situations, d'échanger sur des bonnes pratiques, ...

Indicateurs de suivi de ces dispositions

- Le nombre d'actions de communication spécifiques réalisées chaque année
- Le nombre de sollicitation de la hotline.

Article 7 : Ouverture au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)

Les entreprises adaptées (EA) et les Etablissements de Service d'Aide par le Travail (ESAT) permettent aux personnes en situation de handicap 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 en situation de handicap qui, en raison de la nature ou de la gravité de leurs déficiences, ne peuvent exercer une activité professionnelle dans des conditions normales.

Le décret n°2016-783 du 10 juin 2016 prévoit quatre grandes typologies de changement, notamment la méthode de calcul des dépenses auprès des ESAT et EA.

Cette modification impactera sensiblement le calcul du taux d'emploi indirect de la CDC à compter de la déclaration 2018.

Pour satisfaire l'obligation d'employer 6% d'agents en situation de handicap, les employeurs pouvaient faire appel à des ESAT ou EA afin de sous-traiter certaines prestations. La totalité de la facture était alors convertie en « équivalents agents handicapés ». Désormais, les coûts relatifs aux matières premières, produits matériaux, consommations et frais de vente ne seront plus déduits de la cotisation employeur. Ce changement aura pour conséquence de faire baisser le nombre « d'équivalents agents handicapés » issu de la sous-traitance ; seul sera pris en compte le coût du travail fourni par les travailleurs handicapés.

Au cours des trois dernières années le recours au secteur adapté a stagné, voire diminué. 870 K€ en 2013, 868 K€ en 2014 et 811 K€ en 2015.

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 de 800 000 euros annuel. À ce titre, la Caisse des dépôts et consignations cherchera à diversifier les prestations et fournisseurs du secteur adapté.

Une sensibilisation des prescripteurs, notamment sur des démarches innovantes sera développée.

Le service achat veillera à l'implication de chaque direction dans le recours au secteur adapté et protégé.

Le partenariat de la Caisse des dépôts et consignations avec le Réseau Gesat, réseau national du secteur protégé et adapté, contribuera à la réalisation de cet objectif.

Indicateur de suivi :

Bilan annuel quantitatif et qualitatif (nombre de marchés conclus, montant 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 à l'ensemble des 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 et dépôt

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.

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

Article 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.

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. Dans ce dernier cas, sont habilitées à engager la procédure de révision conformément à l'art. L.2261-7-1 du code du travail :

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

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

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.

AK
25
PB SV PRU

Article 12 : Suivi de l'accord

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

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

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

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

Fait à Paris, le 4 JAN. 2017

En trois exemplaires originaux


Pour la Caisse des dépôts et consignations


Pierre-René Lemas

Pour les organisations syndicales représentatives,

La CGT, Annie KOVACS 

La CFDT, Patrick BOREL 

La CFE-CGC, Claude PALAT 

L'UNSA Groupe CDC Salomé VAILLANT 