



**Accord en faveur de l'emploi et de
l'insertion professionnelle des
travailleurs handicapés au CEA
(2024-2026)**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

Le **Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives**, ci-après dénommé « **le CEA** », Etablissement public de recherche à caractère scientifique, technique et industriel, dont le siège social est situé Bâtiment Le Ponant D - 25, rue Leblanc à Paris 15^{ième}, immatriculé au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro R.C.S PARIS B 775 685 019 représenté par **Madame Marie-Dominique Faivre** en sa qualité de **directrice des ressources humaines et des relations sociales du CEA**,

D'UNE PART,

Et les **organisations syndicales représentatives des salariés signataires du présent accord** :

- Le Syndicat National du Nucléaire de la Métallurgie CFDT (**S2NM/CFDT**) ;
- Le Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Assimilés de l'Energie Nucléaire CFE-CGC (**CFE-CGC/SICTAM**) ;
- Le Syndicat National de l'Energie Nucléaire **CFTC (SNEN/CFTC)** ;
- L'Union Nationale des Syndicats de l'Energie Atomique la CGT (**UNSEA/FNME/la CGT**) ;
- L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - Syndicat Professionnel des Acteurs de l'Énergie (**UNSA-SPAEN**) ;

représentées respectivement par les **délégués syndicaux centraux dûment mandatés**,

D'AUTRE PART,

Pris ensemble ci-après, « les Parties ».

KAL L7 M9 NM SL

Table des matières

PREAMBULE	5
DISPOSITIONS PREALABLES – BENEFICIAIRES	6
PARTIE 1 – PLAN DE RECRUTEMENT	7
Article 1 – Recrutement des travailleurs handicapés	7
1.1. Objectifs quantitatifs	7
1.2. Actions en faveur du recrutement de travailleurs handicapés.....	8
1.2.1. Egalité de traitement dès le processus de recrutement.....	8
1.2.2. Autoriser le recrutement en anticipation des plans d'emploi.....	8
1.2.3. Diversifier l'identification des candidats au recrutement et constitution d'un vivier.....	8
1.2.4. Procéder à l'analyse spécifique du CV du travailleur handicapé	9
PARTIE 2 – PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	9
Article 2 – Incitation à la déclaration des salariés en situation de handicap	10
2.1. Informer sur les enjeux d'une démarche de reconnaissance du handicap	10
2.2. Faciliter la démarche de reconnaissance du handicap	10
Article 3 – Accueil et intégration des travailleurs handicapés	11
3.1. Visite médicale.....	11
3.2. Entretien d'accueil	11
3.3. Sensibilisation du manager et de l'équipe de travail	11
3.4. Etude de l'environnement professionnel	12
3.5. Mentorat.....	12
3.6. Bilan du suivi de l'intégration	12
Article 4 – Adaptation de l'environnement de travail	12
4.1. Accompagnement personnalisé	12
4.2. Aménagements matériels et prestations d'assistance	13
4.3. Aménagements organisationnels	13
4.3.1. Adaptation de la vie professionnelle.....	13
4.3.2. Télétravail	13
4.3.3. Accès au temps partiel et aménagement des horaires de travail	14
4.3.4. Autorisations d'absences.....	14
4.3.5. Protection sociale complémentaire santé et prévoyance collective	14
4.4. Principe d'accessibilité.....	15
4.4.1. Accessibilité physique.....	15
4.4.2. Accessibilité numérique	15
4.4.3. Transport	15
Article 5 – Faciliter et dynamiser les parcours professionnels	16
5.1. Entretiens au service du développement des compétences et des parcours professionnels.....	16
5.2. Mobilité géographique et/ou fonctionnelle.....	16
5.3. Formation professionnelle	17
Article 6 – Accompagnement au retour à l'emploi	17
PARTIE 3 – PLAN DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION	18
Article 7 – Actions d'information et de sensibilisation	18
7.1. Déconstruire les préjugés et/ou les représentations sur le handicap.....	18
7.2. Accompagner le déploiement de la marque employeur	19
7.3. Développer les achats responsables.....	19
PARTIE 4 – MOYENS HUMAINS ET FINANCIERS	19
Article 8 – Moyens humains	19
8.1. animateurs RH	20
8.1.1. Référent coordinateur handicap national.....	21
8.1.2. Référent handicap établissement.....	21
8.1.3. Référent handicap DO/DF	22
8.2. Membres de la Mission handicap nationale	22
8.2.1. Direction des ressources humaines et des relations sociales (DRHRS)	22

8.2.2. Directions des ressources humaines des directions opérationnelles et représentants RH des directions fonctionnelles et d'établissements civils.....	22
8.3. Correspondants de la Mission handicap nationale.....	22
8.3.1. Direction de la communication (DCOM).....	22
8.3.2. Direction des achats et partenariats stratégiques (DAPS).....	22
8.4. Membres de la Mission handicap locale.....	23
8.4.1. Département/Service des ressources humaines et des relations sociales (DPRS/SRHS)	23
8.4.2. Service de prévention et de santé au travail (SPST)	23
8.4.3. Service social.....	23
8.4.4. Organisations syndicales / Représentants du personnel	23
8.5. Correspondants de la Mission handicap locale.....	24
8.5.1. Manager.....	24
8.5.2. Mentor.....	24
8.5.3. Unité de communication	24
8.5.4. Service commercial	24
Article 9 – Budget	24
PARTIE 5 – SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE ET ADAPTE	26
PARTIE 6 – DISPOSITIONS FINALES	27
Article 10 – Durée et date d'effet de l'accord	27
Article 11 – Suivi de l'accord	27
11.1. Au niveau national.....	27
11.2. Bilan des actions des Missions handicap locales.....	27
Article 12 – Révision de l'accord	27
Article 13 – Formalités de dépôt et publicité	28
ANNEXES	
Annexe 1	30
Annexe 2	31
Annexe 3	34

KR UT JM NM SL

PREAMBULE

Dès les années 1990, les établissements du CEA ont initié une démarche en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap via des accords collectifs locaux ou par la concertation sociale.

Inscrite durablement dans la politique sociale de l'organisme, l'ambition d'inclusion et de promotion de la diversité s'est traduite par la signature le 1^{er} novembre 2001 d'un accord collectif « cadre » en faveur de l'emploi et l'intégration des travailleurs handicapés. Cet accord cadre visait à faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi, la formation et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés au CEA. Des accords collectifs et des démarches locales déclinaient ces principes au sein de tous les établissements.

Depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) s'applique au niveau de l'entreprise et non plus au niveau de l'établissement. L'objectif de la législation est d'accélérer l'accueil et l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise et de valoriser leurs compétences. Elle vise à encourager et à valoriser l'emploi sous toutes ses formes (CDI, CDD, contrats d'apprentissage, stages, contrats d'intérim, etc) afin de créer des passerelles vers l'entreprise pour les travailleurs handicapés.

Dans ce cadre légal rénové, la direction du CEA et l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ont signé en 2020 le premier accord collectif triennal en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés au CEA.

Au terme de ce premier accord collectif, et après un bilan partagé, les Parties souhaitent rappeler que le dialogue social est une des composantes essentielles de la vie de l'organisme, relevant de son fonctionnement normal et du développement de sa responsabilité sociale. A ce titre, elles conviennent du présent accord collectif pour la période 2024-2026.

Les Parties rappellent que la loi impose une obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de l'effectif d'assujettissement. Au titre de l'année 2022, le taux d'emploi de travailleurs handicapés du CEA atteint 4,30 % (880 travailleurs handicapés sont dénombrés). A effectif constant, les Parties constatent de façon prospective que le CEA devrait employer 1243 personnes travailleurs handicapés pour atteindre le taux légal de 6 %.

La direction considère que la diversité constitue une richesse, pour chacun pris individuellement, mais aussi collectivement au niveau de l'organisme. Elle rappelle que la prise en compte de la diversité et en particulier du handicap fait partie intégrante des valeurs du CEA.

Au-delà de l'objectif chiffré imposé par la loi, la direction réaffirme que le CEA est porteur d'une ambition pour :

- attirer et recruter des travailleurs handicapés,
- faciliter l'identification et la reconnaissance du handicap pour les salariés déjà en poste,
- favoriser la meilleure intégration possible des collègues handicapés dans leur quotidien,
- faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

La direction et les organisations syndicales réaffirment leur volonté de poursuivre et d'intensifier la politique du CEA en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés laquelle est pilotée par la direction générale ainsi qu'au niveau local par la déclinaison des objectifs au niveau de chaque établissement du CEA. Ainsi, la mise en œuvre de cette politique relève de la double responsabilité nationale et locale au niveau de chacun des établissements CEA.

Les Parties rappellent qu'un réseau pluridisciplinaire d'intervenants chargés du déploiement de chaque politique locale est mis en place. Ces derniers impulsent la dynamique nécessaire aux actions à mener, dans leur bassin d'emploi, en faveur des travailleurs handicapés.

La direction rappelle qu'une approche collective et pluridisciplinaire en central et par les établissements CEA est indispensable pour entraîner une dynamique des services et des équipes à tous les niveaux de l'organisation du CEA.

Les Parties considèrent que la nécessaire création d'un dispositif partenarial pour « faire vivre » le présent accord, intégrant l'ensemble des salariés, l'encadrement ainsi que les organisations syndicales et les institutions représentatives du personnel, constitue une condition majeure de la réussite de la politique du CEA.

Les Parties soulignent que l'objectif est d'atteindre le taux d'emploi légal notamment par la mise en œuvre des dispositions du présent accord par lequel elles entendent appuyer et accélérer la politique en faveur de l'inclusion et de la diversité au CEA. Elles rappellent que, conformément aux dispositions légales, ce deuxième accord est le dernier qui, s'il est agréé par les pouvoirs publics, vaudra exécution de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour le CEA.

DISPOSITIONS PRÉALABLES – BÉNÉFICIAIRES

Il est rappelé qu'au sens de la loi du 11 février 2005, constitue un handicap « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.* »

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, cet accord s'applique aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dont la liste est rappelée en Annexe 1, et ci-après dénommés « travailleurs handicapés », qu'il s'agisse de salariés reconnus handicapés nouvellement embauchés, déjà présents et reconnus ou devenus handicapés en cours de carrière.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout travailleur handicapé quel que soit son régime de travail et la nature de son contrat. Elles s'appliquent ainsi au travailleur handicapé en contrat à durée indéterminée (y compris au fonctionnaire lié au CEA par un CDI) et en contrat à durée déterminée. Elles s'appliquent également aux stagiaires relevant d'une convention de stage au titre d'un enseignement secondaire ou supérieur et dont l'objectif pédagogique est de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise. Concernant les intérimaires, ces derniers peuvent bénéficier d'aménagements spécifiques à leur poste de travail compte tenu des préconisations émises par le médecin du travail.

Dans une démarche d'anticipation des actions nécessaires au maintien dans l'emploi, les Parties conviennent que sont aussi bénéficiaires de l'accord, les salariés qui :

- ont engagé une demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) auprès de la MDPH - Maison Départementale des Personnes Handicapées ;
- et qui ont fourni au CEA le récépissé du dépôt de cette demande.

En cas de décision de refus de la MDPH, ou pour toute demande de RQTH dont la recevabilité n'a pas été établie dans un délai de 12 mois après l'ouverture du bénéfice du présent accord, chaque salarié concerné ne sera plus à ce titre éligible aux dispositions du présent accord mais il conservera le bénéfice des actions mises en œuvre et clôturées. En cas de décision favorable suite à un recours à l'encontre d'un refus de reconnaissance exercé par un salarié, ce dernier bénéficie à nouveau de l'ensemble des droits ouverts par le présent accord.

PARTIE 1 – PLAN DE RECRUTEMENT

Article 1 – Recrutement des travailleurs handicapés

Les Parties soulignent que le recrutement de candidats handicapés est un axe majeur de la politique sociale du CEA.

Les Parties entendent poursuivre, par cet accord, le développement d'actions en faveur du recrutement de personnes handicapées sur l'ensemble des bassins d'emploi du CEA.

Cette ambition et cette volonté de progression continue se matérialisent par la fixation d'objectifs quantitatifs et la mise en œuvre des mesures qualitatives décrites ci-après.

1.1. Objectifs quantitatifs

Sur la période de l'accord, le CEA s'engage, toutes formes de collaborations confondues, sur un volume global de 320 recrutements de travailleurs handicapés au terme du présent accord.

La direction du CEA précise que chaque direction opérationnelle (DO), l'ensemble des directions fonctionnelles (DF) et chaque établissement civil, devront s'engager sur une progression du nombre global de recrutements au regard du taux réalisé sur l'année N-1. Une vigilance accrue sera portée sur les contrats permettant la constitution de viviers (CDD, alternance, stage, intérim).

Les objectifs de recrutements seront déclinés à titre indicatif par direction et révisés si nécessaire en fonction du nombre de départs à la retraite réellement constatés l'année N-1.

Le pilotage des viviers sera réalisé au niveau national par la DRHRS en lien avec les DRH des DO/DF et les directions des établissements civils.

Chaque année, le bilan des recrutements de travailleurs handicapés sera transmis par la DRHRS aux directions des ressources humaines des directions opérationnelles et d'établissements.

La direction rappelle les différentes formes de collaboration prises en compte au titre des objectifs de recrutements :

- Le contrat à durée indéterminée

Il est rappelé que l'emploi au CEA repose sur le principe que la réalisation des programmes mobilise en premier lieu des personnes en contrat à durée indéterminée (CDI). Les recrutements des travailleurs handicapés seront effectués, dans toute la mesure du possible, prioritairement sous la forme de CDI qui devra être la forme de collaboration majoritairement mobilisée pour atteindre les objectifs prévus dans le présent accord.

Sur la période de l'accord, le CEA s'engage à conclure, *a minima* 90 recrutements en CDI à raison d'un objectif *a minima* de 30 CDI de recrutés par an.

En cas de vacance ou de création de poste, le poste doit être ouvert à candidature interne. En l'absence de candidature interne, il est rappelé que le poste ouvert au recrutement est accessible aux travailleurs handicapés.

- Le contrat à durée déterminée

Le CEA peut également recourir au contrat à durée déterminée (CDD), en privilégiant les contrats d'une durée au moins égale à 6 mois de nature à renforcer l'insertion dans le milieu professionnel.

- L'alternance et le stage

Pour contribuer à la professionnalisation des personnes handicapées par l'accès aux études et à l'enseignement, le CEA encourage l'accueil en alternance (apprentissage, professionnalisation) et l'accueil de stagiaires handicapés incluant des périodes de mise en situation en milieu professionnel – (PMSMP). Ces dispositifs constituent un des leviers pour résoudre le décalage entre le niveau de formation de la population des travailleurs handicapés et les besoins du CEA. Ces travailleurs handicapés sont susceptibles de constituer un vivier de candidatures pour l'organisme.

Le CEA s'engage à mettre en place une aide financière pour favoriser l'insertion professionnelle des stagiaires, des alternants et des doctorants.

- L'intérim

Chaque entreprise prestataire de travail temporaire est sensibilisée et incitée à présenter des intérimaires handicapés pour remplir des missions au CEA.

1.2. Actions en faveur du recrutement de travailleurs handicapés

1.2.1. Egalité de traitement dès le processus de recrutement

Le CEA est soucieux de garantir une égalité de traitement dès le processus de recrutement pour les candidats handicapés. Les recrutements sont déterminés par les profils des postes à pourvoir en fonction des plans d'emploi du CEA.

Il est rappelé que les personnes handicapées peuvent candidater sur tous les postes ouverts au recrutement. Les annonces publiées sur le portail d'offres emploi du CEA (POEM : outil de diffusion CEA des postes à pourvoir et des candidatures) comportent la mention suivante : « *Conformément aux engagements pris par le CEA en faveur de l'intégration des personnes handicapées, cet emploi est ouvert à toutes et à tous. Le CEA propose des aménagements et/ou des possibilités d'organisation pour l'inclusion des travailleurs handicapés.* ».

Comme pour tout salarié, le recrutement de travailleurs handicapés est fondé sur la seule adéquation des compétences et des expériences du candidat avec le poste proposé, à l'exclusion de tout critère discriminatoire, et de manière à leur offrir les meilleures chances de réussite dans leurs projets et/ou leurs parcours professionnels.

Les recruteurs recherchent des compétences et s'engagent pour que le handicap ne soit pas un frein à l'accomplissement professionnel.

Le processus du recrutement est adapté si nécessaire au regard des contraintes du handicap du candidat en portant une attention particulière sur l'accessibilité dans toutes ses dimensions et sur le passage de tests de recrutement.

1.2.2. Autoriser le recrutement en anticipation des plans d'emploi

La direction recrute si nécessaire des candidats handicapés en anticipation des plans d'emplois des années N+1 et N+2. Le pilotage de cette mesure est assuré par la DRHRS en lien avec les DRH de DO/DF. Un suivi annuel sera réalisé au moment des arbitrages des plans d'emplois et présenté lors de la réunion prévue à l'article 8.4.4 et en commission de suivi du présent accord.

1.2.3. Diversifier l'identification des candidats au recrutement et constitution d'un vivier

Pour atteindre les objectifs de recrutement fixés dans le présent accord, les référents handicap locaux, soutenus par les recruteurs et la ligne managériale, assureront une présence dans leur bassin d'emploi grâce au travail en commun avec :

- les réseaux de recrutement spécialisés (Cap Emploi, Pôle Emploi, APEC, ...) ;
- les écoles, universités et Centres de Formation et d'Apprentissage (CFA), le cas échéant via les missions handicap des établissements ;
- les associations et organismes de mise en visibilité (CED Hanploi, Talentéo, ...) ;
- les sociétés d'intérim ;
- les centres de rééducation professionnelle (CRP) ;
- les salons emplois.

1.2.4. Procéder à l'analyse spécifique du CV du travailleur handicapé

Dans le contexte fortement concurrentiel de recrutement des travailleurs handicapés et en vue de l'atteinte des objectifs quantitatifs fixés au titre du présent accord, le CEA s'engage à étudier spécifiquement et avec souplesse les CV des candidats tant au regard de leur formation que de leur expérience, et ce, pour tout type de contrat. Les diplômes spécialisés et cursus spécifiques feront l'objet d'un examen par les directions RH DO/DF et la direction d'établissement en liaison avec la DRHRS pour toutes les candidatures de travailleurs handicapés, dans le but de favoriser le recrutement de candidats handicapés.

Les chargés de recrutement porteront une attention particulière aux candidats handicapés et solliciteront les animateurs RH pour appuyer leur candidature auprès des managers. En cas de recours à un cabinet extérieur de recrutement, ce dernier devra tenir compte de la situation de handicap déclarée par le candidat pour l'analyse de sa candidature.

Il est rappelé que, comme tout salarié en CDD, les travailleurs handicapés recrutés au CEA pour une durée déterminée bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois à durée indéterminée, sur tout poste correspondant à leurs compétences et qualifications sur lequel ils se sont portés candidats, pendant toute la durée de leur contrat et jusqu'à 6 mois après le terme de ce dernier. Les travailleurs handicapés en CDD qui postulent sur un poste correspondant à leur profil sont reçus dans le cadre des entretiens de sélection.

Afin de pérenniser les recrutements, un bilan complet est réalisé à la fin de chaque CDD d'un travailleur handicapé afin d'étudier les possibilités de recrutement à durée indéterminée.

A cet effet, deux mois avant la fin du CDD, le représentant RH de proximité propose un entretien au travailleur handicapé pour étudier conjointement les possibilités de recrutement en CDI.

Le SRHS est informé de la réalisation de cet entretien.

A l'occasion de la réunion au niveau local prévue à l'article 8.4.4 et dans le cadre de la commission de suivi du présent accord, un bilan sur le nombre d'entretiens réalisés et des actions associées sera présenté.

PARTIE 2 – PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Dans le cadre du présent accord, le CEA réaffirme son engagement dans une politique active en faveur des travailleurs handicapés garantissant l'égalité des chances et des droits dans le respect des différences tout au long de leur carrière professionnelle.

La direction rappelle que le plan de maintien dans l'emploi est particulièrement important, tant au regard des risques d'aggravation du handicap et du vieillissement des travailleurs handicapés en emploi, que de l'allongement de la durée de l'activité des salariés.

L'optimisation de ce plan passe par le repérage des situations de maintien dans l'emploi le plus en amont possible.

Le concours des équipes pluridisciplinaires doit permettre un repérage et un accompagnement précoce.

Article 2 – Incitation à la déclaration des salariés en situation de handicap

A côté du recrutement de personnes handicapées, les Parties rappellent que cet accord porte également l'ambition de faire progresser le nombre de nouvelles déclarations de RQTH en cours de carrière et de faciliter le renouvellement de celles déjà communiquées au CEA.

Il est rappelé que la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel. Le travailleur handicapé reste libre de communiquer sa situation aux acteurs concernés, notamment pour bénéficier des dispositions prévues par le présent accord. Ces derniers sont tenus à la discrétion vis-à-vis de son statut, des démarches et des décisions associées.

Le nombre de nouvelles déclarations RQTH sera présenté chaque année par DRHRS au niveau national et par les Directions d'établissement au niveau local dans le cadre de la réunion mentionnée à l'article 8.4.4 et à la commission de suivi du présent accord.

2.1. Informer sur les enjeux d'une démarche de reconnaissance du handicap

La Mission handicap, les équipes en charge de l'accompagnement social au CEA, les membres des services de prévention et de santé au travail, la ligne RH et les représentants du personnel sont acteurs de cette sensibilisation et apportent leur assistance aux salariés qui souhaitent s'engager dans ce processus.

Dans les six mois suivant l'agrément du présent accord, une action de communication sera réalisée par le référent coordinateur handicap national, si besoin avec l'appui du réseau handicap.

Largement diffusée aux salariés, l'objectif de cette communication sera de promouvoir l'intérêt de se déclarer travailleur handicapé et de valoriser les dispositions du présent accord collectif et ainsi contribuer à une meilleure appropriation par tous de la politique du CEA en faveur des personnes en situation de handicap.

Des actions de communication seront renouvelées sur la durée de l'accord, *a minima* une fois par an. Elles viseront notamment à faire connaître plus spécifiquement l'accompagnement mis en œuvre par le CEA pour faciliter les démarches de RQTH, que ce soit une première demande ou en cas de renouvellement.

2.2. Faciliter la démarche de reconnaissance du handicap

Pour permettre aux salariés de réaliser les démarches nécessaires à la première demande ou au renouvellement du titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, le CEA accorde deux journées supplémentaires d'autorisation d'absence rémunérée par année civile. Ces absences peuvent être fractionnées en demi-journées. Elles sont considérées comme du temps de travail effectif et n'entraînent aucun abattement pour les droits à congés payés et à JRTT.

Ces autorisations d'absences rémunérées doivent permettre de répondre aux convocations administratives et de réaliser les démarches médicales nécessaires à cette obtention ou à ce renouvellement (notamment démarches auprès de la MDPH). Toutefois, la pluralité des situations doit être prise en compte. Si des besoins particuliers sont exprimés par un travailleur handicapé, ils sont systématiquement examinés par le DPRS/SRHS afin de tenir compte des spécificités qui justifieraient un aménagement individualisé.

Article 3 – Accueil et intégration des travailleurs handicapés

Pour les nouveaux arrivants en situation de handicap, un processus adapté d'accueil et d'accompagnement est mis en place.

Ces dispositifs peuvent également être mobilisés à la demande et aménagés pour les salariés déjà présents au CEA devenus ou reconnus handicapés en cours de carrière.

La direction rappelle que la mise en œuvre d'une politique responsable et volontaire en termes d'employabilité des personnes handicapées est un élément majeur pour :

- renforcer l'attractivité du CEA envers les candidats ;
- instaurer une relation de confiance avec les candidats recrutés et ainsi les inciter à déclarer leur handicap pour pouvoir bénéficier de toutes les mesures d'accompagnement existantes au CEA ;
- accompagner la mobilité.

3.1. Visite médicale

Lors de la visite médicale, le salarié peut évoquer son handicap avec le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) qui pourra lui proposer des aménagements au poste de travail. Le SPST en informera, sous réserve de l'accord du salarié, le référent handicap local pour organiser les mesures décrites ci-après.

3.2. Entretien d'accueil

Quand la situation de handicap est connue et de préférence avant l'arrivée du salarié, le référent handicap local réalise un entretien d'accueil avec le futur salarié. Il a pour objectif :

- de présenter les acteurs de la Mission handicap locale et de créer une relation de confiance ;
- de lui remettre le présent accord et les coordonnées du service social ;
- d'aborder les aménagements de son poste de travail et de mieux appréhender son environnement de travail ;
- de lui proposer, si la situation de handicap le nécessite, une visite de l'établissement notamment afin de faire un parcours pour vérifier principalement l'accessibilité des installations et infrastructures de la vie courante de l'établissement ;
- de lui proposer la mise en œuvre d'une sensibilisation de son équipe.

3.3. Sensibilisation du manager et de l'équipe de travail

Une sensibilisation, et si besoin, un accompagnement du manager et/ou de l'équipe est organisée chaque fois que le manager, le référent handicap local, le médecin du travail ou le travailleur handicapé lui-même en fait la demande. Dans tous les cas, l'accord préalable du travailleur handicapé est nécessaire.

Ces actions permettront de mieux appréhender l'impact du handicap sur les relations de travail, de lever les freins et d'accompagner à la création d'un environnement de travail favorable pour toutes les personnes concernées.

Dans ce cadre, la Mission handicap peut solliciter le soutien ou l'éclairage du Service de Prévention et de Santé au Travail et/ou du service social de l'établissement.

3.4. Etude de l'environnement professionnel

Suite à l'annonce du handicap, à son aggravation ou préalablement à l'arrivée d'un travailleur handicapé (notamment salarié recruté ou en mobilité), une étude sur l'environnement professionnel (dont le poste de travail) est engagée : déplacements sur l'établissement, accès aux locaux fréquentés, accès à l'information, accès aux équipements liés à sa fonction, aspect sécurité. Cette étude est réalisée, au cas par cas, en fonction du handicap (accessibilité et ergonomie pour le handicap physique, environnement humain et conditions de travail pour le handicap psychique, etc.). Le travailleur handicapé et son manager seront associés à la définition des besoins.

3.5. Mentorat

Si le travailleur handicapé le souhaite, un mentor volontaire sera choisi dans l'environnement professionnel immédiat du salarié pour faciliter son insertion. Le mentor peut participer aux réunions destinées à déterminer les aménagements du poste de travail nécessaires.

Le mentor bénéficie d'une formation par un organisme spécialisé qui est retenue prioritairement dans les plans de développement des compétences.

L'activité de mentorat est prise en compte favorablement dans le développement de carrière des salariés mentors. Cette activité est également prise en compte dans l'organisation et la charge du travail des salariés mentors.

Les Parties rappellent qu'une expérimentation est en cours sur la mise en place de binômes de compétences entre des salariés seniors et des nouveaux recrutés avec l'objectif croisé de créer du lien et de valoriser les savoirs et aptitudes de chacun.

3.6. Bilan du suivi de l'intégration

Un entretien de bilan du suivi de l'intégration du travailleur handicapé est organisé au plus tard dans l'année. Cet entretien implique le travailleur handicapé, le manager, l'équipe de travail et si besoin, le référent handicap local. Il permet de faire le point un an après le recrutement ou la survenance du handicap, sur l'adaptation du poste de travail, la pertinence des aménagements réalisés et plus largement sur l'intégration dans l'environnement professionnel.

Article 4 – Adaptation de l'environnement de travail

Les Parties rappellent que certaines situations de handicap nécessitent de recourir à des compensations spécifiques (techniques, organisationnelles et humaines) afin de limiter ou de compenser les effets sur la situation de travail. Ces aménagements font l'objet d'une attention particulière dans la durée pour prendre en compte les évolutions de la situation du travailleur handicapé.

4.1. Accompagnement personnalisé

Dans un délai d'un mois entourant l'arrivée du salarié dont la situation de handicap est connue ou suivant l'annonce du handicap d'un salarié déjà en poste ou de l'évolution du handicap, le salarié handicapé et le référent handicap local se concerteront pour déterminer les aménagements du poste de travail nécessaires.

Dans certaines situations, un diagnostic peut être établi en équipe pluridisciplinaire constituée, en fonction des besoins, d'un représentant du Service de Prévention et de Santé au Travail, du manager, de l'assistant(e) social(e) et de l'ingénieur sécurité de l'installation.

Des prestataires extérieurs pourront être sollicités en cas de besoin (conseil en ergonomie, formateur sur un logiciel spécifique, etc.) pour aider au choix des mesures à prendre, auxquelles le travailleur handicapé sera associé.

4.2. Aménagements matériels et prestations d'assistance

En dehors de l'aménagement du poste de travail, les travailleurs handicapés peuvent bénéficier, sous réserve que leur handicap le nécessite et sur recommandation du médecin du travail, notamment des aménagements suivants :

- matériels et logiciels informatiques pour personnes mal ou non voyantes, « dys », etc.,
- prise en charge des appareillages et moyens de compensation et d'assistance individuels (ergonomie au poste de travail) en complément des financements auxquels le salarié peut prétendre par ailleurs ;
- recours à des prestataires extérieurs (langue des signes, accompagnement psychologique, etc.).

Ne sont pas pris en charge par la Mission handicap les matériels et équipements mobiliers et informatiques standards (bureau, siège, ordinateur, etc.), dont le financement est assuré, comme pour tout salarié CEA, par l'entité de rattachement administratif.

4.3. Aménagements organisationnels

Ces mesures sont notamment destinées à permettre de concilier au mieux la vie professionnelle et la vie personnelle.

La direction établira un guide diffusé à l'ensemble des salariés afin de les informer sur les dispositifs existants au CEA pour favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

4.3.1. Adaptation de la vie professionnelle

L'adaptation de la vie professionnelle peut concerner l'organisation individuelle ou collective du travail (télétravail, pause, organisation des réunions, etc.), la charge de travail et les objectifs professionnels au regard du handicap sous la responsabilité du manager de proximité, et/ou sur recommandation du médecin du travail dans l'objectif de veiller au maintien du lien collectif entre le travailleur handicapé et son unité.

4.3.2. Télétravail

Le télétravail peut être appréhendé comme un outil d'amélioration des conditions de travail ou de maintien dans l'emploi des personnels handicapés.

Le télétravail est accessible à tous les collaborateurs handicapés reconnus, dans les mêmes conditions et modalités que celles prévues dans le cadre général du CEA fixé par accord collectif. Les besoins de souplesse et d'adaptabilité au handicap font l'objet d'un dialogue entre le manager et le travailleur handicapé, tout en veillant à maintenir le lien entre le travailleur handicapé et le collectif de travail.

Le personnel handicapé peut bénéficier d'un aménagement du télétravail (nombre de jours, fréquence), adapté à sa situation personnelle. Dans ce cas, les conditions de mise en œuvre du télétravail sont examinées au cas par cas en concertation avec le salarié, le manager et le Service de Prévention et de Santé au Travail.

L'installation d'un aménagement comparable à celui dont le travailleur handicapé dispose en présentiel sera proposé au travailleur handicapé pour son domicile, si ces aménagements sont directement en lien avec la situation du handicap.

4.3.3. Accès au temps partiel et aménagement des horaires de travail

Le travailleur handicapé peut bénéficier des dispositifs actuellement en vigueur au CEA sur le travail à temps partiel et des aménagements d'horaires. Cette disposition s'adapte à tous les travailleurs handicapés CEA, quel que soit leur statut.

Tout salarié CEA ayant un enfant handicapé bénéficiera d'un examen spécifique de sa situation lors d'une demande de temps partiel à 4/5^{ème} quel que soit l'âge de cet enfant, y compris un enfant majeur.

Les travailleurs handicapés qui ont choisi un régime de travail à temps partiel 4/5^{ème} ou à temps scolaire peuvent, s'ils le souhaitent, cotiser au régime général d'assurance vieillesse et au régime complémentaire à hauteur du salaire correspondant à leur activité à taux plein.

Le CEA prendra en charge la totalité du différentiel de la cotisation retraite à taux plein (part salariale et part patronale) des travailleurs handicapés dont le passage à temps partiel est imposé par des restrictions d'aptitude émises par la médecine du travail.

4.3.4. Autorisations d'absences

- Autorisations d'absences du travailleur handicapé

Tout travailleur handicapé CEA bénéficie des absences rémunérées suivantes :

- 6 jours par an ; ces absences peuvent également être prises par demi-journées ;
- Une heure par semaine sur recommandation du médecin du travail.

Ces autorisations d'absences n'entraînent aucun abattement pour les droits à congés payés et à JRTT.

- Autorisations d'absences du parents salarié CEA ayant un enfant handicapé

Tout travailleur CEA ayant un enfant handicapé peut bénéficier de 6 jours d'absences rémunérées pour l'accompagner à des rendez-vous médicaux. Ces absences peuvent également être prises par demi-journées. Ces autorisations d'absences n'entraînent aucun abattement pour les droits à congés payés et à JRTT. Les bénéficiaires de ces congés doivent produire des justificatifs auprès de leur DPRS/SRHS.

Ces 6 jours d'autorisation d'absence rémunérée s'ajoutent au bénéfice des jours pour enfant malade prévus par les dispositions conventionnelles.

4.3.5. Protection sociale complémentaire santé et prévoyance collective

Les sources de fragilité sont nombreuses et peuvent avoir une incidence sur le bien-être des salariés ou celui de leurs proches. Le dispositif renforcé de protection sociale complémentaire et de prévoyance collective dont bénéficient les salariés du CEA leur permet en toute confidentialité de mieux appréhender ces situations complexes et de réduire leur impact.

La direction rappelle que les contrats collectifs de prévoyance souscrits par le CEA incluent des garanties renforcées par des services dédiés et des dispositifs d'aides individuelles en « Santé et Prévention ».

Ils incluent également un dispositif d'accompagnement social et de services développés avec des partenaires de confiance, et des aides individuelles qui répondent aux problématiques autour de 5 thématiques :

- le handicap,
- les aidants,
- le cancer,
- le bien vieillir,
- les fragilités sociales.

82 NM MD LP km

La direction rappelle qu'un fonds d'action sociale dédié au CEA peut attribuer des aides en cas de situation de reste à charge de frais de santé qui entraîne des difficultés financières importantes, un déséquilibre budgétaire, pour le salarié et ses ayants droit.

Une brochure et un mémo pour informer et orienter les salariés au sein du dispositif d'accompagnement et sur le fonds social CEA sont disponibles sur l'intranet du CEA.

4.4. Principe d'accessibilité

Les Parties rappellent que la notion d'accessibilité ne recouvre pas forcément les mêmes réalités en fonction du type de handicap. L'accessibilité peut être physique, sonore, visuelle, pédagogique, etc.

Le CEA veille au respect du principe d'accessibilité qui doit guider les pratiques, tant en termes de locaux que de conceptions numériques.

En fonction du handicap du travailleur, une étude sur l'accessibilité de son environnement peut être diligentée à l'initiative du référent handicap local ou sur demande du travailleur handicapé. Il en va de même pour le travailleur dont le handicap survient au cours du parcours professionnel au CEA.

4.4.1. Accessibilité physique

Une attention particulière doit être portée aux modalités d'accès et d'évaluation des espaces de travail et parties collectives (locaux de travail, restaurants d'entreprises, installations sanitaires, locaux de formation et locaux sociaux, etc.) de sorte que le handicap ne constitue pas un obstacle à l'exercice de l'activité et à la vie professionnelle.

Les normes d'accessibilité sont prises en compte dans les aménagements ou projets architecturaux, en associant si besoin les salariés concernés et la Mission handicap locale.

4.4.2. Accessibilité numérique

La transition numérique et la digitalisation constituent des enjeux stratégiques pour le CEA, tant s'agissant des évolutions technologiques développés au service du Handicap, que d'un point organisationnel.

Une attention particulière est portée sur le cas des travailleurs handicapés concernés par un projet de mutations technologiques. Le CEA accompagne les salariés en situation de handicap confrontés à l'introduction ou à la mutation des nouvelles technologies, notamment pour prévenir les effets des révolutions technologiques sur les conditions de travail ou le contenu des emplois occupés par les travailleurs handicapés.

Plus généralement, le CEA veille à mettre à disposition des travailleurs handicapés un environnement numérique accessible (outils bureautiques disponibles, supports, contenus numériques et logiciels internes) qui constitue un facteur d'intégration majeur dans la sphère professionnelle.

Afin de faciliter l'appropriation des solutions numériques accessibles, des formations peuvent être organisées à la demande du travailleur handicapé, si besoin par des prestataires externes.

4.4.3. Transport

Le travailleur handicapé peut bénéficier, sous réserve que la situation de handicap le nécessite et sur recommandation du médecin du travail, de :

- la mise en place de moyens de transport nécessaires (priorité aux moyens collectifs) aux déplacements des salariés handicapés qui ne peuvent pas recourir à un moyen de transport personnel ou collectif existant ;

- l'attribution d'indemnités de transport pour certains trajets domicile-travail réalisés avec un véhicule personnel adapté.

Les établissements CEA pourront examiner toute autre modalité particulière d'accompagnement individualisé.

Article 5 – Faciliter et dynamiser les parcours professionnels

L'égalité des chances, l'évolution professionnelle et la gestion des carrières des travailleurs handicapés s'intègrent pleinement dans tous les dispositifs ouverts aux salariés du CEA et reposent sur les mêmes principes généraux.

Le CEA s'engage à poursuivre sa politique générale et volontariste luttant contre toute forme de discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap. Ainsi, la Direction assure, tout au long de leur carrière, l'absence de toute discrimination professionnelle. Ce principe de non-discrimination fondé sur le handicap s'intègre dans la politique salariale du CEA, notamment dans le cadre des campagnes d'augmentations individuelles.

5.1. Entretiens au service du développement des compétences et des parcours professionnels

Les Parties rappellent la mise en place au CEA de divers entretiens individualisés au bénéfice de chaque collaborateur handicapé ou non.

Elles soulignent tout particulièrement l'importance de l'entretien annuel d'activité et de l'entretien professionnel et rappellent que :

- chaque salarié a droit à un entretien annuel d'activité avec son manager direct afin d'examiner sa situation professionnelle. Il doit permettre à chacun d'exprimer son point de vue et doit pour cela s'exercer dans un esprit de respect mutuel, de dialogue et d'écoute entre les interlocuteurs.
- chaque salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel. Cet entretien est destiné à envisager les perspectives d'évolutions professionnelles du collaborateur et les formations qui peuvent y contribuer.

En tant que de besoin, le manager applique le principe de compensation à la fixation des objectifs du travailleur handicapé (prendre en compte les conséquences du handicap dans la fixation des objectifs et dans l'estimation de la charge de travail et/ou dans l'estimation du temps nécessaire pour effectuer la tâche permettant leurs atteintes et/ou suivre le degré de réalisation des objectifs fixés en les réévaluant si besoin). Il peut solliciter le SPST pour mieux identifier les spécificités dans l'exercice de l'activité professionnelle.

Par ailleurs, dans le cadre de ces échanges, le manager et le travailleur handicapé peuvent évoquer, le cas échéant, les leviers et les moyens pour favoriser le développement professionnel du salarié. Si nécessaire, des dispositifs d'accompagnement adaptés et individualisés peuvent être mis en œuvre avec le soutien de la Mission handicap (bilan de compétences, coaching, etc.).

5.2. Mobilité géographique et/ou fonctionnelle

Le travailleur handicapé peut bénéficier, sous réserve que son handicap le nécessite et sur recommandation du médecin du travail, d'un accompagnement dans une démarche de mobilité interne. Cette disposition peut également s'appliquer en cas de situation d'inaptitude des travailleurs handicapés.

En cas de mobilité géographique et/ou fonctionnelle, le(s) référent(s) handicap, en lien avec le Service de Prévention et de Santé au Travail et la ligne RH, coordonne(nt) les actions nécessaires et

s'assure(nt) de l'effectivité de l'aménagement du poste de travail et/ou de la réadaptation du site d'accueil si nécessaire.

5.3. Formation professionnelle

Toutes les actions nécessaires permettant l'accès aux formations des travailleurs handicapés sont mises en œuvre.

La formation professionnelle des travailleurs handicapés relève du plan de développement des compétences, comme pour tout autre salarié du CEA. Lorsque la formation nécessite d'être adaptée au handicap (adaptation du format, des supports, principe d'accessibilité, etc.), les frais correspondants seront pris en charge notamment au titre du présent accord.

En complément des formations prises en charge dans le cadre du plan de développement des compétences, les travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'une formation spécifique et adaptée à leur handicap dès la première année de leur recrutement, de la survenance de leur handicap ou du constat d'une évolution de celui-ci. Entrent dans ce dispositif, les formations d'adaptation aux outils de compensation du handicap (équipement, matériel) et les formations renforcées spécifiquement adaptées à l'intégration d'une personne handicapée à son poste ou à son nouveau poste (dans le cas d'un reclassement et/ d'une mobilité). La réalisation d'un bilan de compétences pourra être proposée par le CEA ou demandée par le travailleur handicapé avec prise en charge des formations en découlant si besoin. Ces formations sont financées au titre du présent accord.

Le compte personnel de formation (CPF) est un droit individuel de chaque actif.

Il n'est mobilisable que par le salarié. Il permet de suivre des formations pour développer des compétences et acquérir des qualifications afin de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

Les formations éligibles au CPF sont celles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles, au répertoire spécifique ou les certifications de qualification professionnelle.

Dans une logique de co-construction entre l'employeur et le salarié, le CEA pourra alimenter le compte personnel de formation d'un travailleur handicapé dans les conditions fixées par le code du travail pour financer une formation éligible au CPF.

Article 6 – Accompagnement au retour à l'emploi

Il est rappelé que les mesures pour identifier des situations de handicap constituent une action concrète de prévention de la désinsertion professionnelle. Les situations seront analysées en tant que de besoin par le référent handicap local, en lien avec le SRHS/DPRS, afin d'établir un plan d'action individualisé le cas échéant.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales en vigueur, le travailleur handicapé peut - comme tout salarié - notamment bénéficier d'un rendez-vous de liaison et d'une visite de pré-reprise, avec le SPST sous réserve de respecter les conditions prévues par la loi. Ces dispositifs permettent d'anticiper et/ou limiter tout risque de désinsertion professionnelle et facilitent le retour à l'emploi.

Dans ce contexte, et avec l'accord du travailleur handicapé, la Mission handicap locale fait le lien avec le manager, le SPST et/ou l'assistant(e) social(e) pour préparer la reprise d'activité, l'adaptation du poste ou les actions de reconversion si nécessaires. La Mission handicap locale, en lien avec le service social, peut notamment prendre en charge toute action nécessaire visant à aider le salarié à reprendre son emploi ou un emploi compatible sa situation. Elle peut choisir de recourir à des acteurs externes, tels qu'un service de réadaptation socio-professionnelle.


SL MM 16 LD per

PARTIE 3 – PLAN DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

Il est fondamental de favoriser l'adhésion et la participation des salariés à tous les niveaux de l'organisme :

- à l'échelon national ;
- à l'échelon des établissements ;
- à l'échelon des directions opérationnelles et fonctionnelles.

Les actions de communication et de sensibilisation internes relèvent du budget de la Mission handicap.

Article 7 – Actions d'information et de sensibilisation

7.1. Déconstruire les préjugés et/ou les représentations sur le handicap

Les Parties considèrent que le partage d'un socle commun d'informations sur les différents enjeux du « Handicap au travail » est nécessaire (identification des situations de handicap, sensibilisation des managers et des salariés, recrutement et intégration de personnes handicapées comprenant la question de l'aménagement des postes).

Les actions de sensibilisation doivent être poursuivies compte tenu des préjugés susceptibles d'être émis sur le handicap. L'objectif est de faire changer le regard sur le handicap et les représentations personnelles de chacun, afin de faciliter l'intégration des travailleurs handicapés dans l'organisme.

Le CEA poursuivra ses actions d'information et de sensibilisation des salariés au handicap notamment pour favoriser et inciter les salariés handicapés à se faire reconnaître auprès de la Mission handicap.

Les actions de sensibilisation concerneront :

- En premier lieu, les collaborateurs et managers amenés à recruter ou à travailler avec des personnes handicapées notamment dans le cadre d'une mobilité,
- En second lieu, tous les collaborateurs qui souhaitent réfléchir à la différence et changer de regard sur le handicap. Elles porteront sur le handicap visible mais également sur le handicap invisible lequel représente la majorité des situations (troubles psychiques, etc.), ainsi que sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Elles permettront à chacun d'identifier les enjeux de la politique handicap du CEA et de s'approprier cette démarche. Ces actions auront notamment pour objectif d'apporter des connaissances nécessaires à une meilleure compréhension des situations dans le cadre d'accueil, d'intégration et/ou de présence d'un travailleur handicapé au sein des équipes.

Par ailleurs, la diversité, l'inclusion et notamment le « Handicap », seront intégrés lors des actions de formations : s

- managériales des premiers et deuxièmes niveaux. Un point portera sur le bon accompagnement du salarié durant sa vie professionnelle au CEA et une attention particulière sera portée sur la fixation d'objectifs professionnels en adéquation avec la situation du salarié ;
- des chargés de recrutement ;
- des représentants ressources humaines (RH) et notamment les RH de proximité.

Les partages d'expérience de travailleur handicapé et/ou de leurs managers volontaires seront valorisés dans ces actions de formation et lors des séminaires management.

En interne, des campagnes régulières de sensibilisation et de communication seront réalisées tout au long de la durée de l'accord.

A titre d'exemple, le CEA participe chaque année à la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). La direction et les organisations syndicales inciteront l'ensemble des collaborateurs du CEA à participer aux campagnes de sensibilisation et d'information.

En externe, il s'agira de promouvoir la politique handicap du CEA auprès d'éventuels candidats handicapés et des prestataires.

D'autre part, un guide sera diffusé pour informer les salariés des mesures dont ils peuvent bénéficier au CEA en tant que travailleur handicapé.

Pour ce faire, les Missions handicap peuvent faire appel à des partenaires extérieurs pour ces actions.

7.2. Accompagner le déploiement de la marque employeur

Les Parties soulignent leur volonté de poursuivre une politique responsable au CEA en termes d'employabilité des personnes handicapées permettant :

- de renforcer l'attractivité de l'organisme auprès des candidats handicapés ;
- de créer une relation de confiance pour favoriser et accompagner les salariés dans une démarche de déclaration de leur handicap pour pouvoir bénéficier de toutes les mesures d'accompagnement existantes au CEA.

7.3. Développer les achats responsables

La direction du CEA déploiera une action de sensibilisation aux achats responsables qui sera accessible à tous les salariés du CEA.

PARTIE 4 – MOYENS HUMAINS ET FINANCIERS

La DRHRS pilote et coordonne toutes les actions nationales, telles que précisées dans le présent accord lesquelles seront déclinées et pilotées sur les établissements du CEA, sans pour autant empiéter sur les attributions de ceux-ci en la matière.

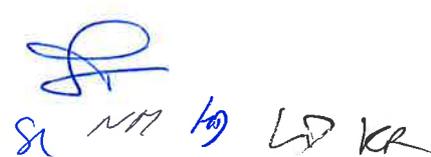
Article 8 – Moyens humains

La politique en faveur des travailleurs handicapés est mise en œuvre par le « Réseau handicap ». Celui-ci regroupe une pluralité d'acteurs à tous les niveaux du CEA et issus de différents métiers qui sont tenus à un devoir de confidentialité.

Ce réseau accompagne les travailleurs reconnus handicapés et les salariés en situation de handicap à leur poste de travail et dans leur environnement de travail.

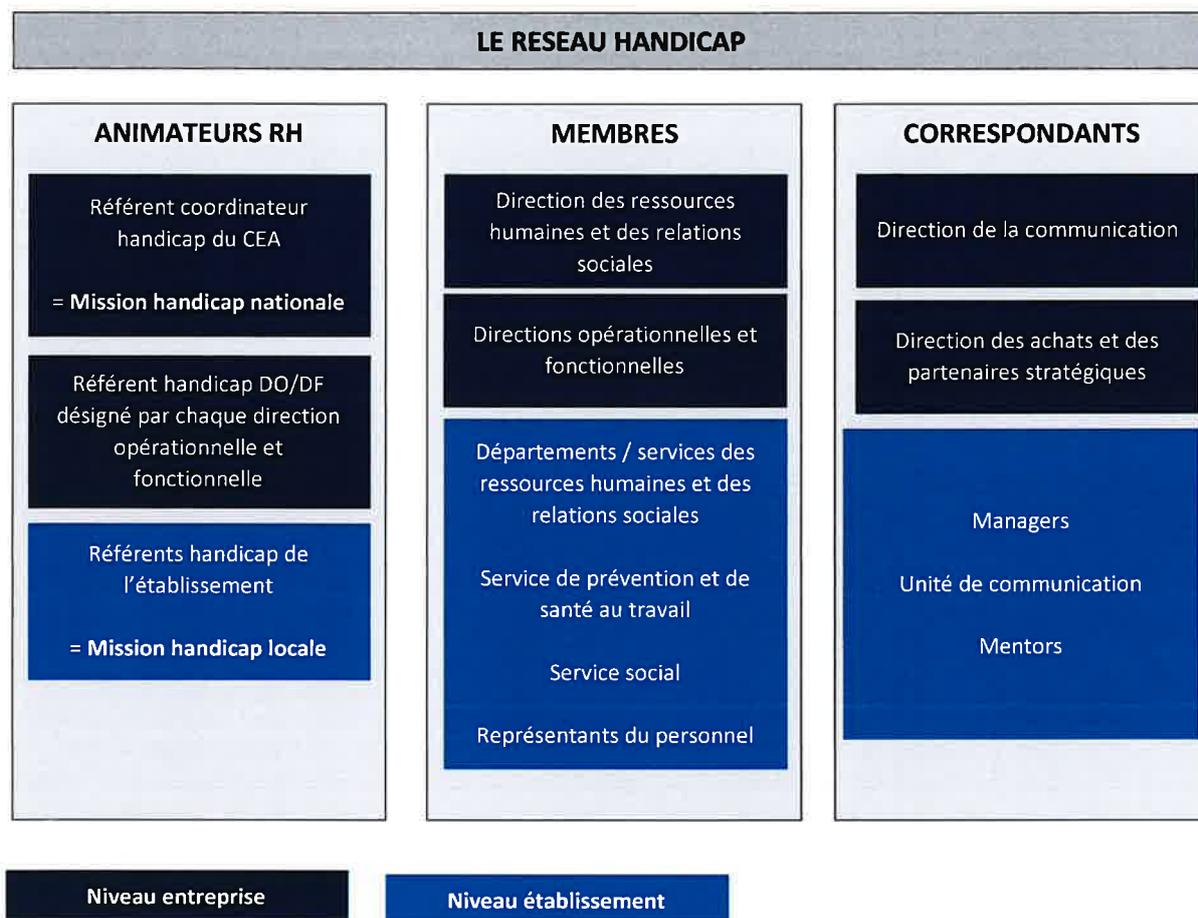
Les membres de ce réseau assurent la mise en œuvre effective des actions en termes d'insertion, de recrutement, de sensibilisation, etc.

Au niveau de chaque établissement CEA, une Mission handicap de proximité est chargée de développer les axes d'actions en particulier en matière de recrutement, d'aménagement de poste de travail, d'installations et d'accès à l'établissement, de maintien dans l'emploi, de qualité de vie et des conditions de travail de travail (QVCT) des salariés, de communication et de sensibilisation de l'ensemble du personnel.



Les Missions handicap des établissements travaillent en lien avec le coordinateur national de la direction des ressources humaines et des relations sociales du CEA (DRHRS), chargé notamment de piloter les actions de la politique en faveur des travailleurs handicapés et des salariés en situation de handicap.

Le « Réseau handicap est structuré selon l'organigramme suivant :



La liste des référents handicap (national, établissement, DO/DF) est publiée sur l'intranet du CEA.

8.1. Animateurs RH

Les Missions handicap regroupent l'ensemble des animateurs RH mentionnés ci-dessus. Ils sont désignés par :

- la DRHRS pour le référent coordinateur handicap national ;
- la direction RH opérationnelle ou fonctionnelle concernée en liaison avec la DO/DF pour le référent handicap DO/DF ;
- le chef du DPRS/SRHS concerné pour le référent handicap local.

Chaque nouvel animateur RH suivra en tant que de besoin, une formation, à la charge du service auquel il est affecté, lui permettant d'acquérir le socle de connaissances nécessaires à l'exercice de ses nouvelles fonctions.

La direction précise que la réalisation des objectifs et des plans d'actions relève de la responsabilité des directions opérationnelles, fonctionnelles et de l'établissement.

8.1.1. Référent coordinateur handicap national

Le référent coordinateur handicap national est nommé au sein de la DRHRS. Il anime la politique du CEA en matière de handicap.

Le référent coordinateur handicap national :

- contribue à définir les axes prioritaires de la politique handicap du CEA ;
- pilote et coordonne la politique handicap du CEA ;
- est responsable du suivi du présent accord et informe la direction du CEA en cas de difficultés quant à la réalisation des actions et des moyens afférents ;
- anime le réseau des référents handicap locaux, conseille et informe ses membres ;
- organise des sessions de formation, le cas échéant, pour les représentants de la fonction RH et les membres de la mission handicap ;
- maintient une veille législative en étroite liaison avec les services de DRHRS ;
- assure la communication nationale de la politique handicap du CEA ;
- représente la mission handicap du CEA auprès des organismes partenaires ou d'autres entreprises ;
- recueille et consolide les données nécessaires aux divers bilans et à l'établissement de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés auprès des référents handicap locaux ;
- suit les tableaux de bord quantitatifs, qualitatifs et financiers du présent accord, en lien avec les référents handicap locaux ;
- assure la cohérence et la consolidation des dépenses en lien avec les budgets alloués aux différents établissements CEA.

8.1.2. Référent handicap établissement

Le référent handicap local est désigné au sein du SRHS/DPRS de l'établissement. Il est responsable du déploiement de l'accord pour son établissement. La direction d'établissement s'assure que la définition du poste occupé par la personne désignée comme référente, les moyens mis à sa disposition et l'organisation de son travail lui permettent d'assurer au mieux sa mission de référent handicap local, en cohérence avec l'effectif de l'établissement.

Le référent handicap local, pour son périmètre d'action :

- applique la politique handicap du CEA ;
- est responsable du bon suivi du présent accord et alerte / informe la direction de l'établissement en cas de difficultés quant à la réalisation des actions et des moyens afférents ;
- est force de proposition et remonte les informations au référent coordinateur handicap national en vue de partager les bonnes pratiques ;
- anime le réseau des correspondants dans les départements/instituts et met à leur disposition les éléments d'information nécessaires à leur mission ;
- gère les situations individuelles en lien avec le handicap ;
- gère les aménagements de poste de travail ;
- ordonnance les dépenses et suit le budget ;
- assure la communication locale de la politique handicap ;
- s'appuie sur le progiciel Popei – Pilotage Opérationnel Politique Emploi Inclusives - pour établir les tableaux de bord quantitatifs, qualitatifs et financiers de l'accord pour son établissement et les communique au référent coordinateur handicap national ;
- construit les rapports et statistiques complets pour bâtir les bilans demandés par l'autorité administrative, commissions de suivi, CSE ;
- représente la Mission handicap de son établissement auprès des partenaires locaux (écoles, université, Cap emploi, CRP, etc.) ou d'autres entreprises.

8.1.3. Référent handicap DO/DF

Le référent handicap DO/DF est désigné par la direction des ressources humaines de la direction concernée. Il est responsable du déploiement de l'accord dans son périmètre. La direction opérationnelle ou fonctionnelle s'assure que la définition du poste occupé par la personne désignée comme référente, les moyens mis à sa disposition et l'organisation de son travail lui permettent d'assurer au mieux sa mission de référent handicap, en cohérence avec l'effectif de son périmètre d'intervention.

Le référent handicap DO/DF, pour son périmètre d'action, renforce et décline les actions nationales (animation, sensibilisation, communication) et représente la Mission handicap de son établissement auprès des partenaires locaux (écoles, université, Cap emploi, CRP, etc.).

8.2. Membres de la Mission handicap nationale

8.2.1. Direction des ressources humaines et des relations sociales (DRHRS)

La DRHRS définit la politique générale en matière d'accueil et d'insertion de travailleurs handicapés pour l'organisme.

8.2.2. Directions des ressources humaines des directions opérationnelles et représentants RH des directions fonctionnelles et d'établissements civils

Les DRH de directions opérationnelles et les représentants RH des directions fonctionnelles et des établissements civils, sont responsables, des missions suivantes :

- atteinte des objectifs de recrutement fixés dans le présent accord ;
- sensibilisation des recruteurs pour favoriser l'embauche de candidats handicapés ;
- sensibilisation des managers à la politique handicap et à l'intégration des travailleurs handicapés ;
- communication des informations nécessaires pour faciliter la mission du référent coordinateur handicap national et des référents handicap locaux.

8.3. Correspondants de la Mission handicap nationale

8.3.1. Direction de la communication (DCOM)

La DCOM :

- assure les opérations de communication et de sensibilisation des salariés, en lien avec la DRHRS ;
- coordonne les actions de communication et de sensibilisation des unités de communication des établissements.

8.3.2. Direction des achats et partenariats stratégiques (DAPS)

La DAPS :

- veille au respect des objectifs fixés dans la politique achat responsable du CEA en lien avec le handicap ;
- assure la coordination avec les services commerciaux des établissements ;
- assure la formation des acheteurs en continu et lors d'évolutions législatives importantes en la matière.

8.4. Membres de la Mission handicap locale

8.4.1. Département/Service des ressources humaines et des relations sociales (DPRS/SRHS)

Le DPRS/SRHS veille à la bonne exécution des missions du référent handicap de l'établissement.

8.4.2. Service de prévention et de santé au travail (SPST)

Le SPST contribue au maintien dans l'emploi du salarié. Plus précisément, il :

- est en mesure de détecter une situation de handicap ;
- conseille le salarié sur la reconnaissance administrative de son statut, lui présente les aménagements et les droits dont il peut bénéficier en vertu de sa reconnaissance administrative et l'oriente vers les structures et organismes internes et externes pouvant l'aider dans sa démarche de reconnaissance ;
- prévient les atteintes à la santé ;
- est sollicité par le référent handicap de l'établissement pour accompagner l'intégration d'un nouveau collaborateur en amont de son arrivée ;
- est partie prenante de la surveillance médicale adaptée dont bénéficient les travailleurs handicapés (aptitude au poste de travail et éventuellement aménagement, adaptation ou changement de poste de travail). Le médecin du travail peut également proposer des actions de formation au maintien au poste de travail.

Des compétences en ergonomie du poste de travail pourront être sollicitées, en tant que de besoin, en lien avec le SPST. Les salariés reconnus travailleurs handicapés et leurs managers pourront ainsi être conseillés pour l'adaptation de leurs postes de travail et de leurs environnements professionnels.

Le CEA s'engage à donner les moyens nécessaires à l'ensemble des membres des SPST pour se former régulièrement à l'ergonomie du poste de travail et à son adaptation aux situations de handicap, afin de suivre les évolutions des moyens de compensation du handicap.

8.4.3. Service social

Le service social :

- informe et aide le salarié dans ses démarches administratives en lien avec son handicap, en particulier pour la reconnaissance du statut de travailleur handicapé ;
- informe le salarié des aides dont il peut bénéficier au CEA et à l'extérieur ;
- oriente le salarié vers les institutions et organismes sociaux ;
- accompagne le salarié handicapé en apportant notamment une aide sur le plan social.

8.4.4. Organisations syndicales / Représentants du personnel

La mise en œuvre de la politique du CEA relève de la double responsabilité nationale et locale au niveau de chacun des établissements CEA.

Dans ce cadre, et dans le respect des attributions respectives de chaque partie prenante aux différents niveaux de l'organisation CEA, les organisations syndicales et les représentants du personnel sont parties prenantes de la politique handicap du CEA.

A ce titre, les organisations syndicales veillent à l'application du présent accord notamment via la Commission de suivi prévue à l'article 11.1. Elles peuvent également solliciter le réseau handicap et proposer toute démarche d'amélioration.

Au niveau de chaque établissement CEA, la direction accompagnée du responsable du DPRS/SRHS, du référent handicap de l'établissement, de représentants du SPST, du service social et de deux

représentants par organisations syndicales de l'établissement se réunissent *a minima* une fois par an pour discuter des programmes annuels, leur application, leur suivi et leur bilan. A cette occasion, des démarches d'amélioration peuvent être proposées.

Les représentants du personnel élus dans les comités (central et locaux) chargés de définir et d'orienter la politique des activités sociales, sportives et culturelles (ASC) prennent en compte le « handicap » dans ses différentes dimensions.

Les Parties rappellent que ces comités allouent des moyens spécifiques pour les personnes handicapées sous certaines conditions (participation sur achat de matériel informatique, de logiciels spécifiques et périphériques, et sur les cotisations d'accès à des prestations et des abonnements « en ligne » accompagnant l'apprentissage -plateforme, associations, groupe, bibliothèques, musique, livres audio-...).

L'ensemble des informations sur les ASC sont disponibles sur le portail internet dédié et auprès des bureaux locaux de gestion (BLG) des ALAS.

8.5. Correspondants de la Mission handicap locale

8.5.1. Manager

Le manager veille à l'intégration du travailleur handicapé dans son unité et à son adaptation au poste de travail, en lien avec le réseau handicap. Il accompagne le salarié dans son évolution de carrière.

Le manager et le chef d'installation prennent en compte tous les aspects sécurité / sûreté dans l'environnement du travailleur handicapé.

8.5.2. Mentor

Le mentor accompagne le travailleur handicapé dans son intégration au sein de son unité et de son établissement.

8.5.3. Unité de communication

L'unité de communication communique sur le handicap et sensibilise les salariés à ce sujet en lien avec la DCOM et le référent handicap local.

8.5.4. Service commercial

Le service commercial promeut les marchés avec le secteur du travail protégé et adapté (STPA) et veille au respect des engagements de la politique achat responsable.

Article 9 – Budget

Le budget annuel global alloué aux actions décrites dans l'accord en matière de recrutement, d'accompagnement et de maintien dans l'emploi, de communication et de sensibilisation, est de **1 700 000 €**, soit **5 100 000 €** pour toute la durée du présent accord, ce qui correspond à des moyens financiers alloués nettement supérieurs aux obligations légales du CEA.

Ce budget se compose du montant de la contribution financière obligatoire légale, issue de la DOETH, qui aurait dû à défaut d'agrément être versée à l'URSSAF et de l'abondement de l'organisme.

Les parties soulignent l'effort consenti à nouveau par le CEA dans un contexte budgétaire particulièrement contraint.

Le budget de chaque Mission handicap locale est inscrit dans le budget de l'établissement, responsable de la gestion de ce budget.

Dans le respect du budget global, des ajustements seront possibles au regard des besoins au niveau central et des établissements.

Le tableau ci-dessous est un budget consolidé prévisionnel pour la durée de l'accord. Les montants affectés par ligne budgétaire sont donnés à titre indicatif et donnent les priorités pour la durée de l'accord.

Il est précisé que seules les dépenses pouvant être imputables sur les lignes budgétaires présentées ci-dessous relèvent du budget de l'accord.

Ligne budgétaire	Budget réalisé		Budget prévisionnel		
	2021	2022	2024	2025	2026
Plan de recrutement	13,51 % 136 794,67 €	5,75 % 86 364,00 €	17,65 % 300 000,00 €	17,65 % 300 000,00 €	17,65 % 300 000,00 €
Plan d'accompagnement et de maintien dans l'emploi	74,72 % 756 434,40 €	68,85 % 1 034 024,35 €	72,94 % 1 240 000,00 €	72,94 % 1 240 000,00 €	72,94 % 1 240 000,00 €
Plan de communication et sensibilisation ¹	10,68 % 108 135,01 €	22,46 % 337 308,00 €	7,65 % 130 000,00 €	7,65 % 130 000,00 €	7,65 % 130 000,00 €
Divers ²	1,09 % 11 000,00 €	2,94 % 44 112,00 €	1,76 % 30 000,00 €	1,76 % 30 000,00 €	1,76 % 30 000,00 €
Total	1 012 364,00 €	1 501 809,00 €	1 700 000,00 €	1 700 000,00 €	1 700 000,00 €

La trajectoire budgétaire du CEA sur la période 2024-2026 prend en compte les valeurs prévisionnelles présentées dans le tableau ci-dessus. Si des dépenses supplémentaires notamment en lien avec l'intégration d'un plus grand nombre de travailleurs handicapés étaient nécessaires, un ajustement de l'atterrissage budgétaire pourrait être réalisé en exécution pour prendre en compte ces besoins.

Chaque année, une feuille de route sera établie par la DRHRS en concertation avec les directions opérationnelles, fonctionnelles et les directions de l'établissement afin de définir l'ensemble des actions à mettre en œuvre pour respecter les termes de l'accord et les engagements du CEA vis-à-vis de l'autorité administrative. En fonction de l'avancement des actions et afin de respecter le budget annuel alloué à la Mission handicap, il sera possible de redéfinir et de réorienter en cours d'année certaines actions. En fin d'année, la DRHRS réalisera un bilan financier des activités et procédera à un examen détaillé des actions non réalisées (ou non finalisées) et devant être reportées sur l'exercice suivant. A cette l'occasion, et en concertation avec la direction financière, la faisabilité de reporter tout ou partie du solde de gestion sera examinée.

Le plan de recrutement comprend principalement les dépenses associées aux actions suivantes :

- partenariats avec des écoles / universités ;
- partenariats en vue des forums de recrutement ;
- diagnostics initiaux afin d'identifier les postes ou missions à confier à un travailleur handicapé ;
- adaptations spécifiques d'actions de formation ;
- participations à des formations qualifiantes avant des recrutements ;

¹ Les actions de communication externe sont financées sur la partie du budget relevant des fonds propres du CEA. Les autres dépenses sont financées sur la partie du budget de l'accord issue de la contribution légale obligatoire.

² Hors sommes versées en paiement de la réalisation de contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des EA, ESAT


 SI MM LD KR

- aides financières pour favoriser l'insertion professionnelle des stagiaires, des alternants et des doctorants que le CEA s'engage à mettre en place ;
- Etc.

Le plan d'insertion et de maintien dans l'emploi comprend principalement les dépenses associées aux actions suivantes :

- accessibilité de la formation professionnelle ;
- adaptations spécifiques des actions de formation ;
- réalisations de diagnostics et de travaux pour rendre les locaux de l'entreprise accessibles au-delà de l'obligation légale ;
- actions de maintien dans l'emploi et de reconversion professionnelle ;
- accompagnements personnalisés ;
- validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE), formations diplômantes ou certifiantes en alternance au-delà du plan de formation de l'entreprise ;
- Etc.

Le plan de communication et de sensibilisation comprend principalement les dépenses associées aux actions suivantes :

- partenariats avec des graphistes, imprimeurs, etc. ;
- actions de sensibilisation en lien direct avec l'emploi ;
- Etc.

En matières d'actions diverses, sont prévues les dépenses associées aux actions suivantes :

- actions de suivi et de pilotage (Mission handicap ; recours à un prestataire extérieur, etc.) ;
- adhésion à un réseau professionnel dédié au handicap ;
- aides aux EA / ESA-I / TIH (aides à la formation ; aides techniques, etc.) ;
- Etc.

A l'issue de chaque exercice, un bilan financier sera établi par chaque Mission handicap locale et sera consolidé par la Mission handicap nationale.

PARTIE 5 – SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE ET ADAPTE

Les Parties partagent l'intérêt de soutenir le secteur du travail adapté et protégé (STPA), même s'il n'est plus pris en compte légalement dans le calcul du taux d'emploi.

Le CEA considère comme essentielle la poursuite de leur collaboration et réaffirme sa volonté de recourir au STPA. Il favorisera les partenariats avec les entreprises de ce secteur.

Une analyse des marchés sur lesquels le secteur du travail protégé et adapté peut intervenir sera réalisée localement pendant la durée de l'accord afin de densifier les partenariats locaux. Un partenariat avec le Réseau Gesat ou Handeco pourra être conclu pour réaliser cette analyse.

En cas de partenariats pouvant être mutualisés entre plusieurs établissements, le référent coordinateur handicap national et la DAPS seront chargés de conclure les marchés associés.

Les cahiers des charges comportent des dispositions sociales suivant le type de marché, conformément à la politique d'achat responsable conduite par le CEA.

Par ailleurs, afin de communiquer auprès de l'ensemble des unités sur les établissements ou les entreprises du STPA, la cartographie de ces entreprises, par région et par secteur d'activités, réalisée par « Handeco », sera accessible directement sur le site intranet de DRHRS.

PARTIE 6 – DISPOSITIONS FINALES

Article 10 – Durée et date d'effet de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

Il s'inscrit dans le cadre des articles L.5212-8 et R.5212-12 et suivants du Code du travail au terme desquels l'entreprise peut satisfaire aux objectifs posés par la loi en négociant un accord collectif agréé par le préfet du département du siège après avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

En conséquence, la validité du présent accord est soumise à l'octroi d'un agrément. Le présent accord entrera en vigueur sous la condition suspensive de la délivrance de l'agrément prévu à l'article R. 5212-15 du Code du travail par l'autorité administrative compétente et dès son obtention. Si le CEA n'obtenait pas cet agrément, l'ensemble des dispositions dudit accord serait réputé nul et non avenu.

En cas de refus d'obtention de l'agrément par le préfet, les Parties conviennent de se réunir pour en analyser les motivations et les conséquences, notamment quant à la possibilité d'une reprise de la négociation de l'accord.

Dans un délai de 6 mois avant l'échéance du présent accord, la direction et les organisations syndicales représentatives au niveau du CEA engageront une concertation afin de décider des suites qu'elles souhaitent donner au présent accord.

Article 11 – Suivi de l'accord

11.1. Au niveau national

Les Parties signataires du présent accord se rencontreront au deuxième trimestre et quatrième trimestre de chaque année lors de la Commission de suivi de cet accord au niveau national. Dans ce cadre, il sera notamment présenté par le référent coordinateur handicap national un bilan de l'année N-1 et les actions de l'année en cours.

Une information sur le bilan des actions de la mission handicap nationale sera présentée annuellement à la CEEIAL du Comité national dans le cadre de la politique sociale.

11.2. Bilan des actions des Missions handicap locales

L'information sur le bilan des actions des missions handicap locales sera présentée annuellement sur chaque établissement dans le cadre de l'examen par le comité social et économique d'établissement de la politique sociale.

Article 12 – Révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions légales.

La validité de tout avenant de révision au présent accord est soumise, comme l'accord initial, à la condition d'agrément par l'autorité administrative compétente ainsi qu'aux mêmes procédures de notification, de dépôt et de publicité.

Article 13 – Formalités de dépôt et publicité

Cet accord est notifié dès sa signature aux organisations syndicales représentatives et non représentatives, puis conformément aux dispositions du Code du Travail, déposé, à la diligence du CEA, auprès de la DREETS, sur la plateforme numérique Téléaccords.

Dans ce cadre, un exemplaire est également déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris (75).

Une copie sera adressée à chaque organisation syndicale représentative du CEA, qu'elle soit signataire ou non signataire du présent avenant.

Enfin, le présent accord sera porté à la connaissance de l'ensemble des salariés et sera tenu à la disposition des salariés sur l'intranet de l'entreprise via le référentiel fonctionnel.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature and several smaller initials (SL, NM, 10, W, KR).

Pour le Commissariat à l'Energie Atomique et aux Energies Alternatives
Signé

Directrice des Ressources Humaines
et des Relations Sociales

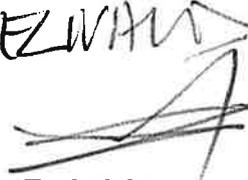


Marie-Dominique FAIVRE

Pour le Syndicat National du Nucléaire de la Métallurgie
(S2NM/CFDT)

Signé

Laurent DELVAL



Pour le Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens,
Agents de maîtrise et Assimilés de l'Energie Nucléaire
(CFE-CGC/SICTAM)

Signé

Nicolas MONTAIS



Pour le Syndicat National de l'Energie Nucléaire
(SNEN/CFTC)

Signé

Hubert GOSNAC
la dotation aurait dû être recalculée de l'infirmité
de l'augmentation exonérée de l'objectif de travailleurs handicapés



Pour l'Union Nationale des Syndicats de l'Energie Atomique
(UNSEA/FNME/la CGT)

Signé

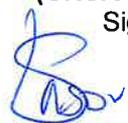
K. ROBERT



Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonomes - Syndicat
Professionnel des Acteurs de l'Énergie
(UNSA-SPAEN)

Signé

S. LASOU



Fait à Paris, le 14 décembre 2023



Annexe 1 – Champ d'application : personnes concernées par le présent accord

• Définition du handicap :

En application de l'article L.5213-1 du code du travail : « Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »

• Obligation d'emploi :

Tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés. Ce taux est révisé tous les cinq ans, en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail, après avis du conseil mentionné à l'article L. 146-1 du code de l'action sociale et des familles.

• Liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

- 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- 4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- 5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- 6° Abrogé ;
- 7° Abrogé ;
- 8° Abrogé ;
- 9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- 10° Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ; 11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Annexe 2 – Glossaire et définitions

GLOSSAIRE

AAH : Allocation Adultes Handicapés
AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CRP : centres de rééducation professionnelle
DCOM : Direction de la communication
DAPS : Direction des achats et partenariats stratégiques
DO : Direction opérationnelle
DOETH : déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
DF : Direction fonctionnelle
DRH : directions des ressources humaines
DRHRS : Direction des ressources humaines et des relations sociales
DPRS-SRHS : Département – Service des ressources humaines et des relations sociales
ECAP : Emplois exigeants des Conditions d'Aptitudes Particulières
EA : Entreprises Adaptées
ESAT : Etablissements ou Services d'accompagnement par le Travail (nouvel intitulé des Etablissements ou Services d'aides par le Travail)
MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées
OETH : Obligation d'employer des travailleurs handicapés
PMSMP : Périodes de mise en situation en milieu professionnel
POEM : Portail des offres d'emploi et de métiers CEA
QVCT : Qualité de vie et conditions de travail
RH : Ressources humaines
RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SEEPH : Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
SPST : Service de Prévention et de Santé au Travail
STPA : Secteur du travail adapté et protégé
URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales

DÉFINITIONS

ACCESSIBILITE : l'accessibilité, c'est permettre aux personnes handicapées, « sur la base de l'égalité avec les autres à l'accès à tous les aspects de la société, y compris à l'environnement physique, aux transports, aux services d'informations, de communication et aux autres équipements et services ouverts ou fournis au public ». (Convention relative aux droits des personnes handicapées, 2006)

L'accessibilité est une conception universelle. L'obligation d'accessibilité s'impose aux différentes composantes de la vie collective. Elle doit permettre à chaque personne, handicapées ou non, d'avoir accès à un service ou produit au même titre qu'une autre, de façon autonome, dans une démarche de libre accès et d'équité.

La loi consacre à l'accessibilité trois chapitres qui concernent respectivement les grands domaines suivants :

- la scolarité, l'enseignement supérieur et l'enseignement professionnel ;
- l'emploi, travail adapté et travail protégé ;
- le cadre bâti, les transports et les nouvelles technologies.

ASSOCIATION DE GESTION DES FONDS POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES

L'Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH) est un organisme paritaire, fondé en 1987, qui a pour objectif de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. Elle perçoit le versement de la contribution annuelle des entreprises privées qui ne respectent pas l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Lien vers le site de l'AGEFIPH : <https://www.agefiph.fr/>

DYS (Troubles Dys - troubles cognitifs)

Les « Dys » ou troubles Dys désignent l'ensemble des troubles d'apprentissage / cognitifs, dont le nom débute souvent par le préfixe « dys ».

Le terme Dys regroupe ainsi les pathologies suivantes : dyscalculie, dyschronie, dysgraphie, dyslexie, dysorthographe, dysphasie, dyspraxie, mais aussi les troubles mnésiques et les troubles d'attention...

Lien vers le site de la Fédération Française des Dys : <https://www.ffdys.com/>

DECLARATION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Chaque entreprise d'au moins 20 salariés a l'obligation d'employer des travailleurs handicapés (OETH) à hauteur de 6 % de son effectif. Elle doit également effectuer chaque année une déclaration relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH). Lorsqu'elle ne remplit pas cette obligation, l'entreprise doit verser une contribution annuelle.

ENTREPRISE ADAPTEE (EA)

L'entreprise adaptée est une entreprise du milieu ordinaire du travail offrant des conditions de travail et un environnement adaptés aux travailleurs handicapés ayant des capacités de travail réduites. Elle est constituée de 55 % à 100 % de travailleurs handicapés, lesquels peuvent ainsi exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités. Elle remplace l'atelier protégé depuis la loi du 11 février 2005.

ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

L'équipe pluridisciplinaire fait partie de la mission handicap du CEA et elle est composée de professionnels spécialisés qui travaillent en réseau au service et en accompagnement des salariés handicapés ou non. Elle se compose d'une équipe médicale, d'une équipe RH mais aussi d'une équipe sociale. Elle évalue les besoins de la personne handicapée et assure la mise en œuvre et le suivi des aménagements personnalisés de compensation du handicap.

ÉTABLISSEMENTS OU SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL (ESAT)

Les Établissements ou Services d'Aide par le Travail sont des établissements médico-sociaux. Ils permettent aux travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle adaptée à leurs capacités personnelles et de développer ainsi leur potentiel. Pour être accueilli en ESAT, il faut une orientation professionnelle vers le milieu protégé par la CDAPH. Ils remplacent les CAT depuis la loi du 11 février 2005.



HANDICAP : le handicap est défini comme « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* » (article L. 114 du code de l'action sociale et des familles).

On décompte 6 « grandes familles » de handicap :

- Le **handicap moteur** (atteinte partielle ou totale de fonctions motrices)
- Le **handicap sensoriel** (déficience visuelle, auditive olfactive etc.)
- Le **handicap cognitif** (troubles DYS, trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité, etc.)
- Le **handicap psychique** (trouble affectant l'activité mentale, affective ou psychique, dépression, bipolarité, etc.)
- Le **handicap mental** (déficience intellectuelle stable, durable et irréversible ; trisomie 21 par exemple)
- Les **maladies invalidantes** (problèmes respiratoires, maladie auto-immunes, cancer, diabète, allergies, sclérose en plaques etc.)

MAISON DEPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPEES (MDPH)

Il existe une Maison Départementale des Personnes Handicapées par département sous la direction du Conseil général. Elle a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap. Chaque MDPH met en place entre autres une équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne handicapée, et une Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées qui prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne.

LANGUE DES SIGNES FRANÇAISE (LSF)

La Langue des Signes Française est une langue française à part entière. Utilisée pour communiquer avec les personnes sourdes, elle associe un signe à un mot, mais elle s'appuie également sur la lecture labiale, la dactylogogie, les mimiques et l'expression du visage.

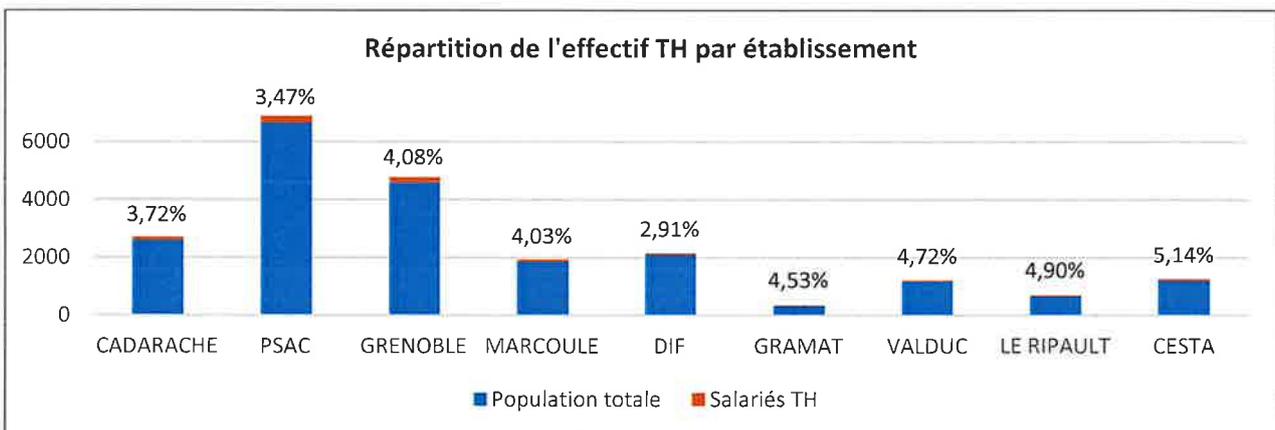
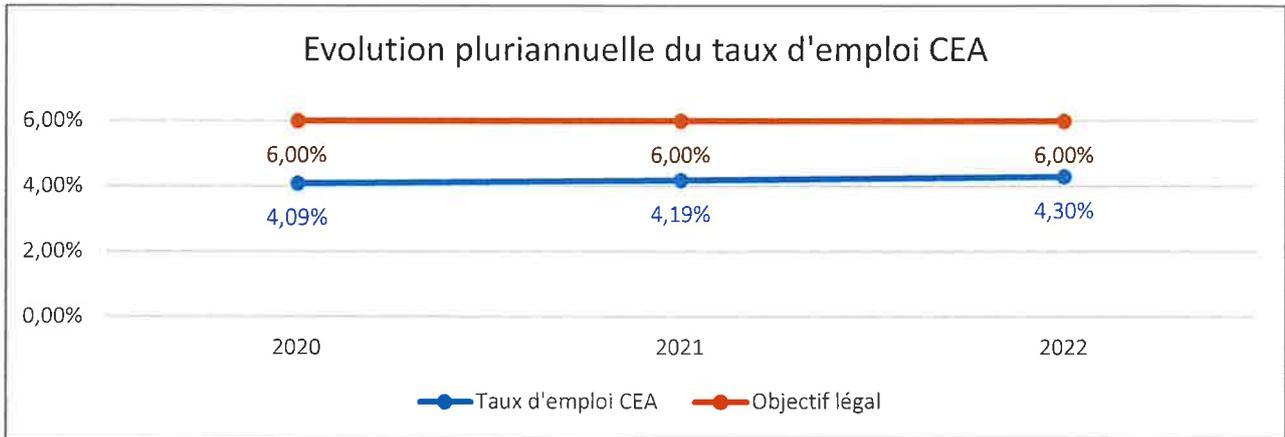
RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH)

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé est attribuée par la CDAPH aux personnes handicapées. Selon le code du travail, « Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. » Cette reconnaissance ouvre droit à un certain nombre d'avantages pour la personne handicapée (orientation professionnelle par la CDAPH ou formation, aide des Cap emploi, aides de l'Agefiph ou du Fiphfp, etc.) et pour l'employeur (obligation d'emploi, aide au poste, etc.).

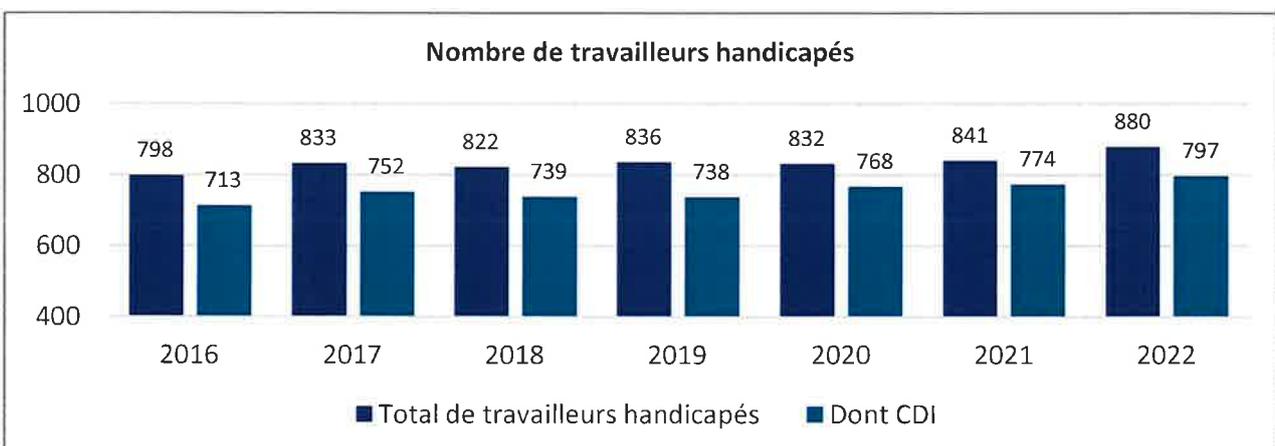


Annexe 3 – Etat des lieux chiffrés, données 2022

❖ Le taux d'emploi

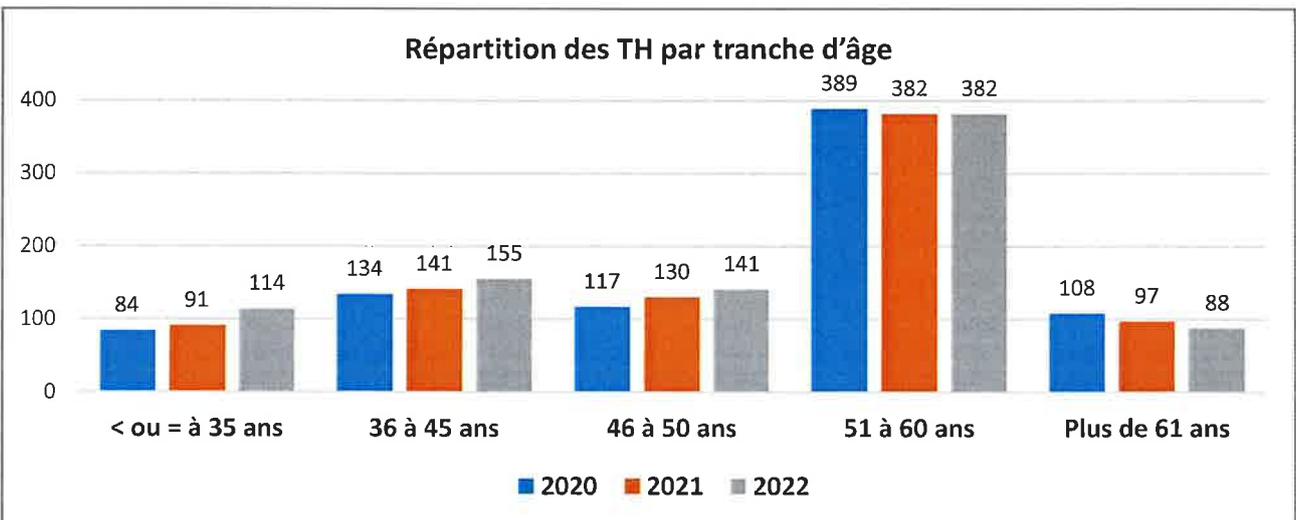
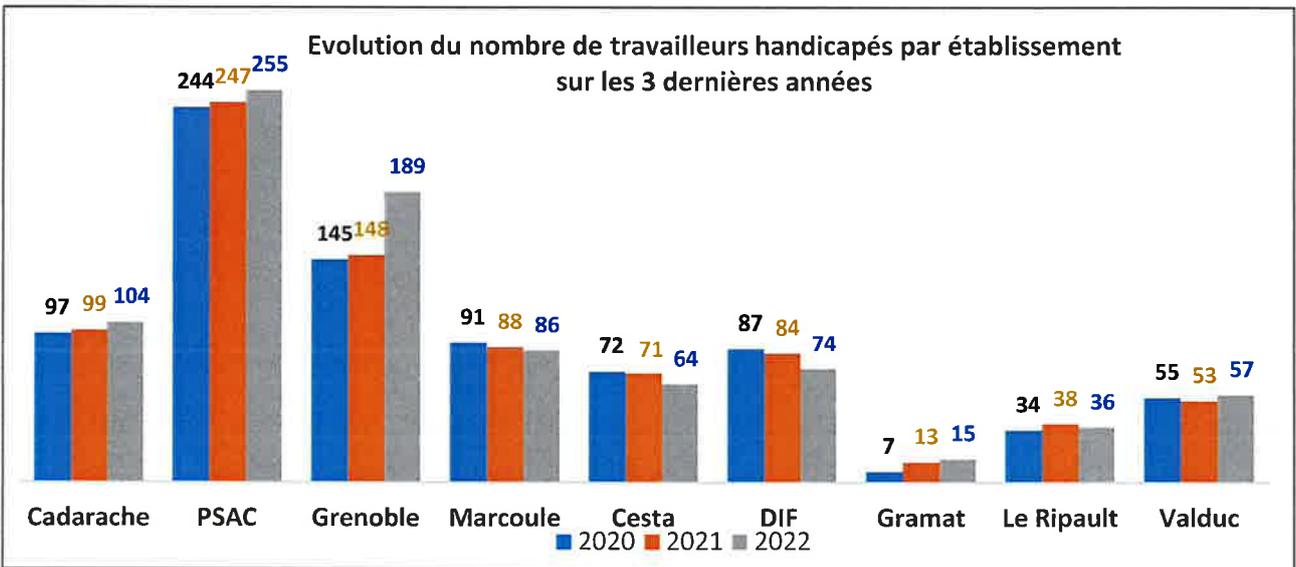
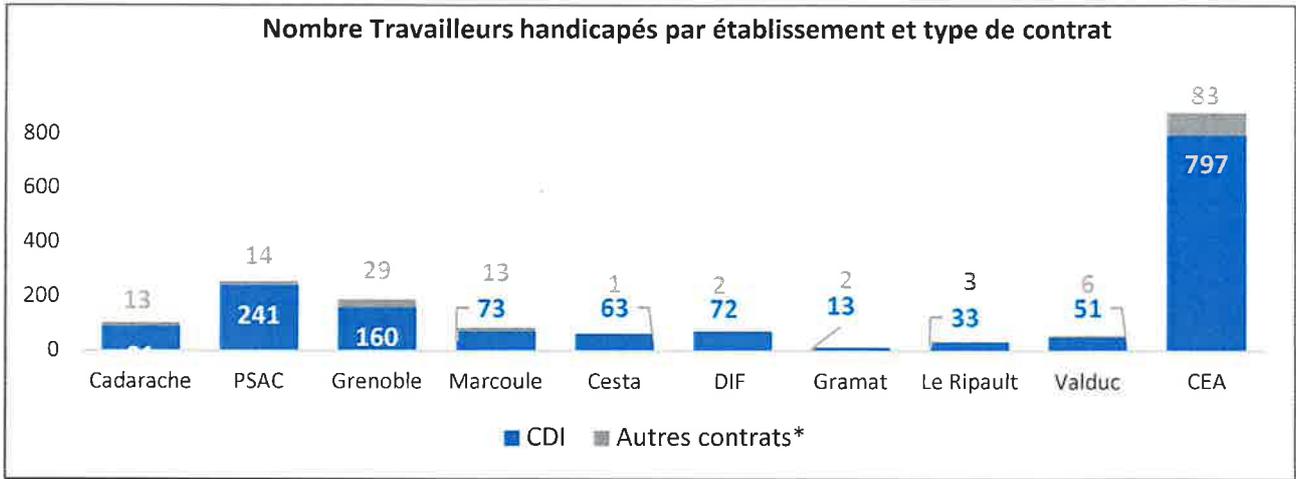


❖ Les travailleurs en situation de handicap

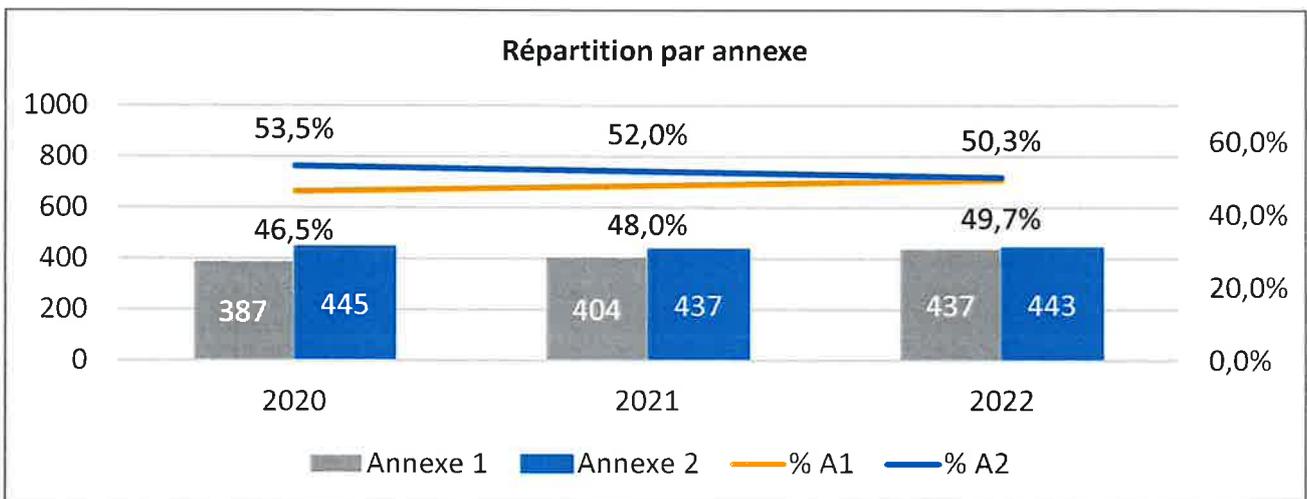
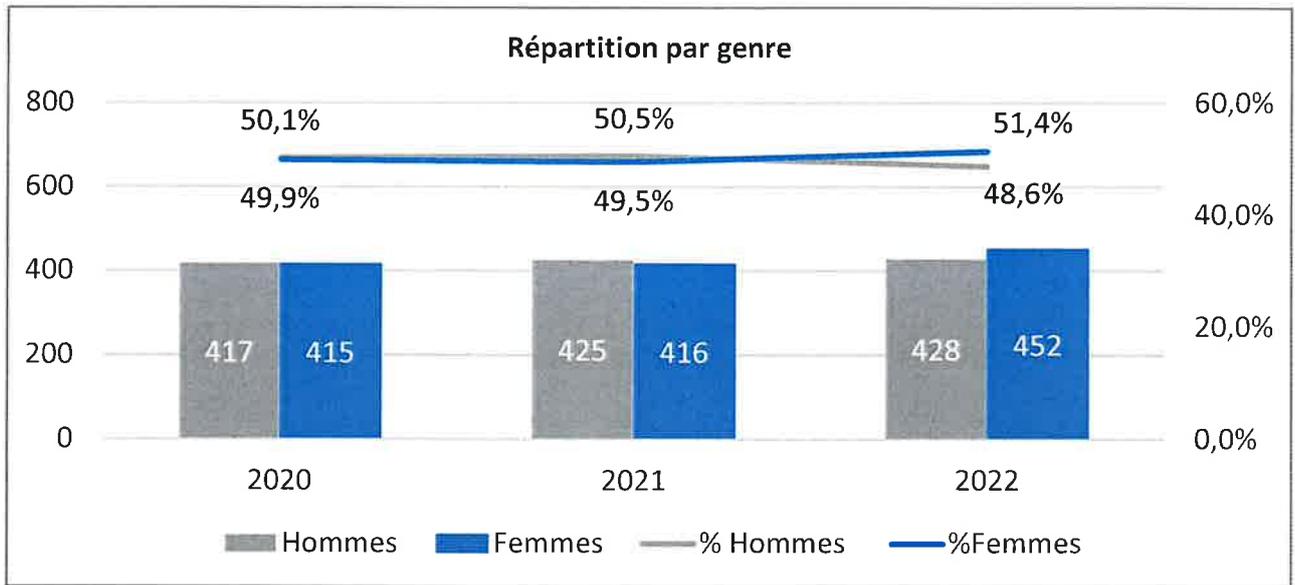


KR

SR UN KP LG KR

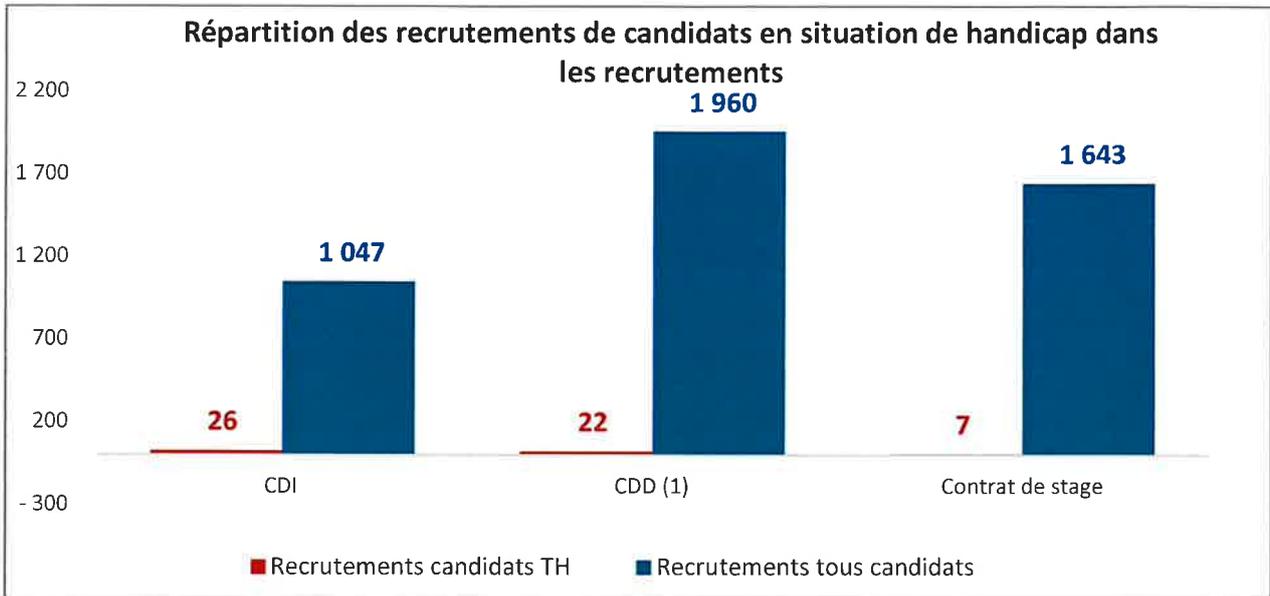


Handwritten signature and initials in blue ink.



❖ Les recrutements

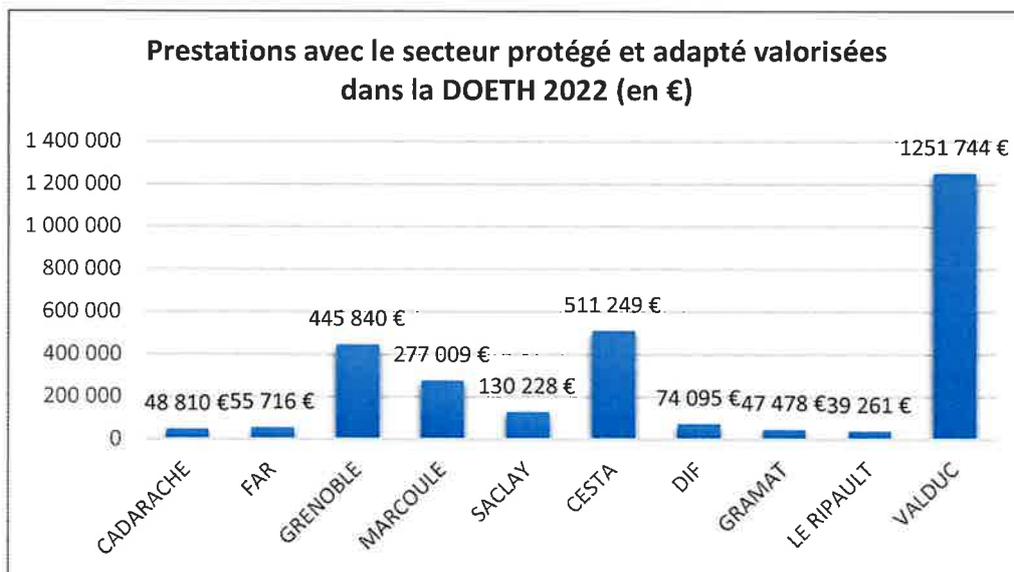
Répartition des objectifs à minima de recrutement par année	REALISES			TOTAL DES RECRUTEMENTS TS 2021-2023	OBJECTIFS			TOTAL DES RECRUTEMENTS TS 2021-2023
	2021	2022	2023		2021	2022	2023	
CDI	30	24	27	81	22	25	28	75
CDD	24	9	19	42	28	23	26	65
Contrats d'Etat	9	13	10	32	20	23	27	70
Stages	7	10	10	27	10	13	17	40
Intérim	19	13	22	54	20	23	27	70
Total	79	69	88	236	90	105	125	320



❖ **Les départs prévisionnels à la retraite des travailleurs handicapés**

	Nombre prévisionnel de départs en retraite TH (ETP)
2024	34
2025	31
2026	33
Total prévisionnel	98

❖ **Le secteur du travail protégé et adapté**



**Total CEA
2 881 430 €**

Soit une augmentation de 3,3% de nos dépenses auprès du STPA

Handwritten signatures and initials: SL, M, H, L, VCR