



ACCORD HANDICAP QUADRIENNAL

Établissement public Caisse des Dépôts

Il a été convenu le présent accord entre :

D'une part,

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

Et d'autre part,

Les organisations syndicales habilitées à négocier.

Sommaire

Préambule.....	4
TITRE 1 – Favoriser l’emploi et l’accompagnement des personnes en situation de handicap par un travail pluridisciplinaire et une coopération renforcés	5
• Article 1 : Mobiliser l’ensemble des acteurs de l’Etablissement public	5
• Article 2 : Consolider les coopérations internes et l’animation des réseaux	5
• Article 3 : Développer de nouvelles synergies externes	7
TITRE 2 - Mener une politique de l’emploi active et volontariste en matière de recrutement et d’intégration et favoriser la Déclaration du handicap	8
Section 1 : Poursuivre notre dynamique en matière de recrutement.....	8
• Article 4 : Remplir nos objectifs en matière de recrutement de personnels en situation de handicap sur les quatre prochaines années.....	8
• Article 5 : Poursuivre le recrutement d’apprentis	9
• Article 6 : Favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap ..	10
Section 2 - Inciter davantage les personnes en situation de handicap à se déclarer.	12
• Article 7 : Poursuivre la mise en place des dispositifs facilitant la démarche de RQTH : 12	
• Article 8 : Favoriser et faciliter la démarche d’auto-déclaration	13
Section 3 – Favoriser l’accueil et l’intégration des personnes en situation de handicap dans l’environnement CDC, ainsi qu’un sein de leurs équipes	13
• Article 9 : Faire des bonnes pratiques, des principes en matière d’accueil et d’intégration de personnes en situation de handicap	13
TITRE 3 – Assurer un engagement permanent au bénéfice du maintien dans l’emploi et dans l’accompagnement des parcours professionnels	14
Section 1 – Conforter nos dispositifs de maintien dans l’emploi.....	14
• Article 10 : Aménager le poste de travail et favoriser l’accès au télétravail	15
• Article 11 : Faciliter les trajets domicile-travail et les déplacements professionnels.....	16
• Article 12 : L’accès aux formations, concours et examens professionnels internes	17
• Article 13 : Le recours aux aides humaines de proximité	18
• Article 14 : L’aménagement du temps de travail.....	18
• Article 15 : Mesures d’accompagnement pour une meilleure prise en compte de l’aspect évolutif de certains handicaps	19
Section 2 – Renforcer l’accompagnement des personnes en situation de handicap dans le développement de leurs compétences, la construction et le déroulement de leur parcours professionnel.....	20

• Article 16 : Renforcer l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans leur parcours professionnel	21
TITRE 4 – OFFRIR UN CADRE ET UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF POUR TOUTES ET TOUS	26
Section 1– Intensifier la communication et la formation des collaborateurs sur le sujet du handicap, en prenant en compte les différents types de handicap	26
• Article 17 : Former, sensibiliser sur le handicap	26
• Article 18 : Renforcement de la communication interne et externe.....	26
Section 2 : Accompagner les collectifs de travail et les managers dans l'appréhension des handicaps	28
• Article 19 : Mieux accompagner les managers dans la politique d'emploi et d'accompagnement des personnes en situation de handicap.....	28
• Article 20 : Outiller la ligne managériale pour mieux l'accompagner.....	28
• Article 21 : La sensibilisation des collectifs de travail.....	29
• Article 22 : Répondre efficacement à des difficultés au sein du collectif de travail	29
• Article 23 : Poursuivre l'accompagnement et l'appréhension des handicaps invisibles avec une attention particulière aux handicaps psychiques.....	30
TITRE 5 – ASSURER L'ACCESSIBILITE NUMERIQUE ET BATIMENTAIRE	31
Section 1 – Favoriser la mise en accessibilité de notre cadre bâtiementaire et faire du projet Campus un projet exemplaire.....	31
• Article 24 : Garantir l'accessibilité des bâtiments, la sécurité des personnes et la prise en compte de la situation de handicap dans le cadre des aménagements des espaces.....	31
• Article 25 : Faire du projet Campus un cadre de référence en matière d'accessibilité.....	33
Section 2 : Garantir l'accessibilité numérique, un engagement qui doit nous animer tous.....	34
TITRE 6– Modalités d'application de l'accord et dispositions finales	36
• Article 26 : Champ d'application.....	36
• Article 27 : Durée, date d'effet et publicité	36
• Article 28 : Adhésion.....	36
• Article 29 : Révision.....	37
• Article 30 : Suivi de l'accord.....	37
ANNEXES.....	39
Annexe 1 : textes fondateurs sur le handicap	39
Annexe 2 : les acteurs de la politique handicap.....	40
Annexe 3: les justificatifs FIPHFP	42
Annexe 4 : Récapitulatif des actions et principaux indicateurs	44

PREAMBULE

Acteur impliqué sur le champ de la lutte contre les fractures sociales, la Caisse des Dépôts, en cohérence avec ses missions, a, depuis 2008, fait de l'inclusion des personnes en situation de handicap, un enjeu majeur en tant qu'employeur responsable.

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

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

Pour les quatre années à venir, dans le prolongement de l'accord handicap 2021-2024 déjà très structurant, la CDC souhaite consolider sa politique d'emploi et dynamiser encore ses actions en faveur des personnes en situation de handicap.

À travers ce nouvel accord et le processus de labellisation sur l'égalité professionnelle et la diversité, l'Etablissement public réaffirme son engagement visant à promouvoir l'égalité des chances et à lutter contre toutes formes de discrimination, tout en créant un environnement de travail inclusif respectueux des différences et valorisant pour toutes et tous.

Ce nouvel accord traduit la volonté de la CDC de structurer une politique handicap ambitieuse et pérenne autour de 5 axes stratégiques :

- Mener une politique de l'emploi active et volontariste en matière de recrutement et d'intégration et favoriser la déclaration du handicap pour mieux accompagner les personnels de la CDC.
- Assurer un engagement permanent au bénéfice du maintien dans l'emploi et dans l'accompagnement des parcours professionnels.
- Offrir un cadre et un environnement de travail inclusif pour toutes et tous.
- Assurer l'accessibilité numérique et bâtementaire.
- Consolider le travail pluridisciplinaire et l'animation des réseaux pour favoriser l'emploi et l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Il veille à la mise en place de mesures concrètes.

Le présent accord est en cohérence avec l'accord qualité de vie et conditions de travail notamment en réaffirmant le rôle prépondérant du collectif et de la nécessité d'accorder une vigilance particulière à l'intégration de toutes les singularités en son sein. Partageant les ambitions de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'égalité des chances, il constitue avec ce dernier un corpus de dispositions permettant de faire bénéficier la Caisse des Dépôts de la richesse de l'ensemble des diversités qui la composent.

TITRE 1 – FAVORISER L'EMPLOI ET L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PAR UN TRAVAIL PLURIDISCIPLINAIRE ET UNE COOPERATION RENFORCES

• **Article 1 : Mobiliser l'ensemble des acteurs de l'Etablissement public**

L'implication de tous les acteurs (cf. Annexe 2) de l'Etablissement public et leur collaboration à la mise en œuvre des mesures visant à constituer un cadre de travail équitable et solidaire à l'égard des agents en situation de handicap sont des facteurs clés de la qualité et de l'efficacité de la politique menée en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Pour favoriser cette mobilisation et encourager cette synergie,

- La politique menée en faveur des personnels en situation de handicap s'appuiera sur des objectifs clairs, connus et partagés par tous.
- L'accompagnement des managers sera un axe prioritaire (cf. article 19).
- La communication, la sensibilisation et la formation constitueront des vecteurs privilégiés (cf. articles 17 et 18).
- Des actions ciblées vis à vis des réseaux internes seront développées (cf. article 2).

• **Article 2 : Consolider les coopérations internes et l'animation des réseaux**

Le développement de l'approche pluridisciplinaire avec l'ensemble des acteurs internes a permis de développer significativement les accompagnements proposés aux agents en situation de handicap.

Cette approche constitue un véritable levier pour répondre au plus près des besoins et attentes des personnels en situation de handicap et a un impact très positif sur les enjeux d'organisation plus inclusive. Elle permet de garantir un environnement collaboratif où les bonnes pratiques et les initiatives innovantes sont partagées. Elle renforce également, la solidarité, l'écoute et la compréhension entre les acteurs qui, chacun, détiennent, une expérience, une connaissance et une expertise différentes dans son domaine d'actions.

Partant de ce constat, la Caisse des Dépôts entend favoriser durablement cette dynamique entre les acteurs et assurer une mobilisation continue en renforçant, valorisant et animant davantage son réseau d'acteurs internes. En complément, elle s'engage à communiquer davantage sur les actions menées, et ainsi valoriser le travail de l'ensemble des acteurs impliqués sur la politique handicap (cf. Art 18). Cet axe d'actions contribuera à véhiculer une culture et un environnement de travail inclusifs, à mieux faire connaître la politique en matière de handicap et à inspirer d'autres agents de l'ensemble du corps social de l'Etablissement public à s'inscrire dans la dynamique (cf. infra articles 17, 18).

Interlocuteurs de proximité, les correspondants handicap ont un rôle essentiel au sein de leur périmètre dans la mise en œuvre et le déploiement de la politique handicap de l'Etablissement public auprès des managers et l'accompagnement des personnes au plus près de leur environnement de travail (information sur leurs droits, aide dans leurs démarches, ...). Leurs actions au quotidien seront rendues plus visibles et leurs missions seront mieux accompagnées et outillées en leur offrant la possibilité de développer leurs compétences.

Pour répondre au mieux aux besoins des travailleurs en situation de handicap, l'expérimentation, le test et le partage des bonnes pratiques seront développés en vue d'étudier la faisabilité de solutions techniques, de nouvelles modalités de travail ou de projets pilotes qui pourront être généralisés en cas de résultats positifs. En fonction des projets ou des problématiques, cette approche pourra prendre la forme d'appel à volontaires, de nomination d'ambassadeurs, de comité d'usagers, etc. Des synergies avec des acteurs nouveaux tels que l'agence de transition seront examinées. Cette démarche contribuera à la mise en œuvre de notre politique au bénéfice des personnes en situation de handicap et de l'inclusion et notre marque employeur en externe.

Dans ce cadre, les actions suivantes seront mises en place :

Actions :

- La mise en place d'une réunion à minima semestrielle avec l'ensemble des acteurs qui travaillent sur le handicap (correspondants handicaps SI, bâtimentaire, acteurs de la santé [médecins, assistantes sociales], l'ergonome et correspondant handicap, acteurs RH [recrutement, ...¹]) pour partager les actualités et les retours d'expériences.
- Une action de co-développement (outil de collaboration permettant des réflexions collectives et la recherche de solutions, pistes d'actions sur une situation) à destination des correspondants handicaps et acteurs de la santé pour échanger sur les situations complexes pourra être mise en place à la demande.
- Une réunion annuelle avec l'ensemble des acteurs qui œuvrent pour le handicap en interne y compris le réseau handicap des filiales, pour partager les actualités, les retours d'expériences, les bonnes pratiques.
- Pour le réseau des correspondants handicap :
 - Des réunions mensuelles avec les correspondants handicap, pour assurer le suivi des accompagnements et travaux menés auprès des personnes en situation de handicap.
 - La montée en compétences du réseau des correspondants handicap en proposant des actions de sensibilisation, formation-action et, à leur demande, la possibilité de suivre une formation diplômante pour valoriser leur mission.
 - La formalisation d'une lettre de mission pour clarifier la nature des missions confiées et du temps imparti.

¹ Cf. : Liste des acteurs : annexe 1

Indicateurs de suivi :

- Nombre de réunions réalisées avec les acteurs qui travaillent sur le handicap en interne et en externe et nombre de participants
- Nombre d'actions de co-développement réalisées et nombre de participants
- Nombre de correspondants formés et nombre de jours de formation

• **Article 3 : Développer de nouvelles synergies externes**

La démarche engagée par le précédent accord en matière d'implication collective a démontré les bénéfices générés dans l'accompagnement des personnes en situation du handicap pour renforcer davantage l'efficacité de nos actions. Le présent accord s'attache à prolonger ces actions et à en créer de nouvelles qui contribueront à soutenir nos ambitions sur le recrutement, le maintien dans l'emploi et l'accompagnement, notamment pour le handicap psychique.

- Sur le volet recrutement :
 - Des partenariats seront noués avec les écoles qui forment sur nos métiers, notamment au travers du développement de démarches comme le mentorat, visant ainsi, à améliorer l'attractivité et la marque employeur de la CDC en faveur de la diversité et l'inclusion et à attirer les talents et profils au plus près de nos besoins.
 - Le recours à des cabinets et/ou des associations externes, experts en matière de sourcing sur l'emploi de candidats en situation de handicap sera poursuivi.
- Sur le volet du renforcement de l'accompagnement et le maintien dans l'emploi, notamment pour les personnes atteintes de troubles psychiques et cognitifs :
 - Des interfaces complémentaires seront développées avec des associations et organismes spécialisées pour nous accompagner sur les situations rencontrées et nous épauler sur des dispositifs spécifiques, comme à titre d'exemple : le dispositif d'emploi accompagné (DEAc), Fagerh (pour se former à un nouveau métier), Cap Emploi, etc.

Par ailleurs, la Caisse des Dépôts mettra utilement en œuvre sa participation également au réseau des employeurs publics et ses échanges réguliers avec la DGAFP, pour se faire l'écho et le relais de propositions, dans une logique de recherche combinée de solutions.

Indicateurs de suivi :

- Recensement des partenariats et actions entreprises dans le cadre des conventions
- Bilan et nombre de personnes en situation de handicap accompagnées par des interfaces externes

TITRE 2 - MENER UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI ACTIVE ET VOLONTARISTE EN MATIERE DE RECRUTEMENT ET D'INTEGRATION ET FAVORISER LA DECLARATION DU HANDICAP

Section 1 : Poursuivre notre dynamique en matière de recrutement

- **Article 4 : Remplir nos objectifs en matière de recrutement de personnels en situation de handicap sur les quatre prochaines années**

Au cours de la période couverte par le précédent accord handicap, le taux d'emploi direct de personnels en situation de handicap à la CDC a progressé passant de 5,88 % en 2021 à 6,17% en 2022 et 6,38% en 2023, soit une moyenne de 6,14% sur les 3 années de cet accord.

Sur la durée du présent accord, la Caisse des dépôts et consignations entend poursuivre cet objectif d'un taux d'emploi direct supérieur à 6 % et s'appuyer sur cette dynamique, comme levier face au vieillissement de cette population.

53 % des personnels en situation de handicap à la CDC ont en effet, 50 ans et plus, 34 % sont âgés de plus de 55 ans.

A cette fin, l'Établissement public s'engage sur le recrutement de **20 nouveaux personnels en situation de handicap par an** tous statuts confondus (hors apprentis et stagiaires), en s'attachant à maintenir une approche cohérente avec la dynamique de la politique d'emploi de l'Établissement public et en favorisant l'emploi pérenne.

Cette action fait l'objet d'un travail étroit avec l'équipe recrutement et d'un reporting à la commission de suivi de l'accord, tant sur les mesures mises en œuvre pour atteindre cet objectif, les éventuelles difficultés rencontrées que sur les données chiffrées annuelles.

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

- Sur tous les corps de la Fonction publique (A, B ou C), par voie contractuelle conformément à l'article L352-4 du Code général de la fonction publique et du décret d'application n°95-979 du 25 août 1995 modifié (anciennement relatif à l'article 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984), portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique d'Etat, en tenant compte du niveau de formation de l'agent et du périmètre de responsabilité qui lui est confié.
- Par voie de détachement dans le cadre du décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant, pour une période limitée, les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. L'Établissement public poursuivra dans ce cadre, sur la durée du dispositif d'expérimentation jusqu'au 31 décembre 2026, un minimum de 6 à 9 postes dont au moins 1 à 3 poste(s) de catégorie A, puis s'appuiera sur les autres dispositifs réglementaires qui suivront.
- En outre, lorsque l'Établissement public participe à des concours communs (participation dont le volume est déterminé chaque année au regard des besoins), un volume de postes consécutifs à ces ouvertures de postes par concours communs sont publiés, de manière complémentaire et spécifique, pour des candidats

bénéficiant d'une RQTH dans la perspective d'un recrutement au titre de l'article L352-4 du Code général de la fonction publique et du décret d'application n°95-979 du 25 août 1995 modifié (Anciennement Art 27).

- En cohérence avec la politique d'emploi globale de l'Établissement public, les travailleurs en situation de handicap peuvent être recrutés sous le régime des conventions collectives de la Caisse des dépôts et consignations dès lors qu'ils sont recrutés sur l'un des emplois prévus au titre I du décret n° 98-596 du 13 juillet 1998 modifié.

Principes :

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

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

Actions et indicateurs de suivi :

- Recruter **20 personnels en situation de handicap (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) par an**
 - Suivre annuellement ces engagements en commission de suivi de l'accord
-
- **Article 5 : Poursuivre le recrutement d'apprentis**

Les personnels en situation de handicap de moins de 34 ans représentent environ 8% de l'effectif des personnes en situation de handicap. Chiffre qui n'a pas évolué depuis le dernier accord.

L'Établissement public entend poursuivre sa politique de recours et d'intégration d'apprentis en situation de handicap qui participe à son objectif de rajeunissement de ces personnels. Il entend ainsi constituer une ressource d'agents susceptibles d'être embauchés sur des emplois relevant, notamment des catégories B et A de la Fonction publique et des postes du titre I du décret de 1998 pour les agents contractuels sous le régime des conventions collectives de la CDC.

A cette fin, les dispositifs suivants seront reconduits :

- Dispositif de soutien financier aux recrutements d'apprentis en situation de handicap au sein des directions opérationnelles.
- Communication à l'attention des recruteurs /managers (Une information leur sera notamment destinée chaque année sur les modalités / facilités de recrutement des apprentis en situation de handicap...).
- Recours à l'apprentissage de tous niveaux avec une attention particulière à une ouverture de ce recours pour les niveaux bac, bac+2.... Dans ce cadre, la mobilisation des recruteurs pour participer à des forums/salons dédiés sera confortée. Le recours au « jobboard » spécialisé (site diffusant des offres d'emplois) sera poursuivi.

- Les partenariats avec des écoles/ associations seront renforcés.

Confiant dans l'implication des Directions et dans la mobilisation pour atteindre cet objectif, l'Établissement public s'engage sur les quatre prochaines années à maintenir une dynamique en matière d'accueil des apprentis et à tendre vers une cible annuelle à minima :

- de 10 contrats d'apprentissage
 - et d'une pérennisation d'apprenti en situation de handicap (entrant dans le ciblage annuel de recrutement)
- A mettre en place un suivi personnalisé afin de veiller à la bonne insertion professionnelle et à la construction d'un projet professionnel pour chaque apprenti.

Actions et indicateurs de suivi :

- Accueillir au minimum **dix apprentis en situation de handicap par an**
 - Nombre de pérennisation d'apprenti à l'issue de leur contrat par an
- **Article 6 : Favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap**

Pour dynamiser « sa force » de recrutement, l'Établissement public s'engage à conduire des actions visant à optimiser ses processus de recherche de candidats, de recrutement et de pré-embauches de personnes en situation de handicap.

En matière de recrutement :

- La mise en place à destination des recruteurs de formations opérationnelles mettant en valeur ce qu'apporte l'inclusion de personnes en situation de handicap à l'organisation et à la motivation des collaborateurs.
- L'adaptation des fiches de poste au public en mettant en avant les compétences attendues, ainsi que les contraintes sur le poste afin de donner une meilleure lisibilité aux personnes en situation de handicap sur les offres d'emploi de la CDC.
- La mise à disposition auprès des recruteurs, CRH et managers d'une fiche outil synthétique présentant la politique handicap, les objectifs en matière de recrutement, les interlocuteurs handicap et les bons réflexes en matière de recrutement.
- L'intégration de manière systématique dans le processus de recrutement (pré-embauche) pour tout agent :
 - d'une plaquette avec les informations relatives à la politique handicap et la possibilité d'une pré-visite médicale d'embauche afin d'identifier les besoins d'aménagement et compensations au handicap.
 - la proposition d'une visite des locaux pour les personnes à mobilité réduite.
- La poursuite des actions de communication en direction des directions opérationnelles de la filière RH aux objectifs annuels de recrutement de personnes en situation de handicap, afin de favoriser l'implication de tous dans la politique de recrutement et en assurer le suivi.

En matière de sourcing :

- L'objectif porté par l'Etablissement public est de se mettre en situation **de présenter le plus souvent possible au moins une personne en situation de handicap lors des commissions de recrutement externe.**
- La recherche des synergies développées dans l'article 3 devra contribuer à favoriser la recherche de candidats et le recrutement.
Des expérimentations seront menées en lien avec les chargés de recrutement et conseillers RH des différentes directions pour développer des actions avec les écoles, des cabinets spécialisés et associations afin de répondre efficacement aux objectifs de recrutement.

Concernant les concours :

- Renforcer la communication à destination des personnes en situation de handicap pour l'aménagement des concours et des processus afférents.
- Proposer aux personnes à mobilité réduite qui le souhaitent de passer les épreuves orales et écrites en distanciel.

Actions et indicateurs de suivi :

- Bilan des expérimentations avec les écoles et associations sur le volet recrutement et sourcing et y intégrant l'impact sur le vivier des candidatures
- Nombre et proportion de recruteurs formés au recrutement de personnes en situation de handicap (à partir de 2026)
- Recensement des actions de communication auprès de la filière RH en matière de recrutement sur la politique handicap et ses objectifs
- Nombre d'aménagements réalisés pour les concours et les formations
- Mise à jour sur Next de la fiche concours et communication aux personnes en situation de handicap (en 2025)
- Mise à disposition de la fiche outil à l'ensemble des recruteurs et managers (en 2025)
- Mise à disposition des agents d'une plaquette d'information sur Next (en 2025)

Recours au secteur protégé et adapté :

L'évolution favorable du recours au secteur protégé et adapté permise par application des dispositions du précédent accord (+ 140% entre 2022 et 2023) est une tendance à maintenir.

La CDC s'engage à poursuivre la dynamique engagée afin d'œuvrer indirectement au recrutement de personnes en situation de handicap. Le service achat et le référent RSE (responsabilité sociale de l'entreprise) continueront à sensibiliser les prescripteurs de marché

et les collaborateurs qui passent un marché à l'importance de poursuivre et de développer le recours aux prestations du secteur protégé et adapté.

Actions et Indicateurs de suivi :

- Bilan budgétaire annuel en faveur des ESAT-EA

Section 2 - Inciter davantage les personnes en situation de handicap à se déclarer.

La démarche d'auto-déclaration des agents de l'Établissement public constitue un acte important permettant la reconnaissance du handicap et en conséquence, la mise en œuvre des dispositifs garantissant l'intégration de la personne en situation de handicap et/ou son maintien dans l'emploi. En optant pour cette voie, l'agent bénéficie des aménagements qui lui sont nécessaires pour travailler dans de bonnes conditions.

Sur les 3 dernières années, 108 collaborateurs se sont déclarés, soit une moyenne de 36 collaborateurs par an. Cette progression sur les 4 prochaines années doit être maintenue. Dans cet objectif, les actions suivantes seront mises en œuvre.

- **Article 7 : Poursuivre la mise en place des dispositifs facilitant la démarche de RQTH :**
 - **Une journée de dispense d'activité** est accordée aux agents souhaitant **déposer leur dossier** auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (**MDPH**) afin de faciliter leurs démarches administratives. Sur demande de l'agent, le service social peut intervenir comme conseil à la formalisation du dossier de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).
 - **Une journée de dispense d'activité** peut également être accordée aux agents qui **renouvellent** leur **demande** auprès de la **MDPH**. La journée de dispense concerne soit le déplacement à la MDPH, soit la journée de constitution du dossier chez le médecin traitant.
 - Pour anticiper sur la fin de validité des RQTH, un mail d'information est adressé par le service égalité, diversité et handicap, un an à l'avance, aux agents concernés afin de leur permettre d'engager, le cas échéant, les démarches nécessaires au renouvellement de leur RQTH.
 - Afin de soutenir les agents qui le souhaitent dans leur démarche d'auto-déclaration, un accompagnement par des personnes en situation de handicap volontaires sera proposé, afin de leur apporter conseils et informations, le service égalité, diversité et handicap assurant le rôle d'intermédiaire.

- **Article 8 : Favoriser et faciliter la démarche d'auto-déclaration**

L'Établissement public souhaite soutenir la démarche d'auto-déclaration et la dynamique amorcée sur ces quatre dernières années. C'est pourquoi, elle accentuera sa communication pour informer sur les enjeux d'une démarche de reconnaissance de handicap (campagnes de communication régulières à destination des communautés de travail et des relais d'informations -encadrement, IRP, réseau des correspondants handicap, préventeur, PSH, AST, ...-, témoignages d'agents qui ont fait la démarche pour illustrer les avantages concrets).

Par ailleurs, et afin de soutenir les agents qui souhaitent entrer dans la démarche, l'Établissement public communiquera davantage sur la possibilité d'être accompagné par les assistantes sociales et les médecins du travail en matière d'aide dans la constitution du dossier pour faciliter les démarches de reconnaissance du handicap (déclaration et renouvellement).

Actions et Indicateurs de suivi :

- Nombre d'aménagements de temps mis en œuvre
- Liste des actions mise en œuvre pour informer sur la démarche de déclaration du handicap
- Nombre annuel de personnes qui se sont auto-déclarées

Section 3 – Favoriser l'accueil et l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'environnement CDC, ainsi qu'un sein de leurs équipes

- **Article 9 : Faire des bonnes pratiques, des principes en matière d'accueil et d'intégration de personnes en situation de handicap**

La phase d'accueil dans l'Établissement public des personnels en situation de handicap recrutés (y compris les apprentis, stagiaires, ...) est essentielle. Cette première étape s'appuie sur un parcours d'intégration des nouveaux arrivants, et au besoin, d'un processus d'intégration complémentaire et adapté au plus proche de l'agent comprenant notamment les principes suivants, et issus des bonnes pratiques relevant des expériences de ces trois dernières années :

- Dans le mois de l'arrivée du nouvel entrant, un rendez-vous lui est proposé avec son correspondant handicap ou une personne de l'équipe égalité, diversité et handicap afin que la politique handicap lui soit présentée. Par ailleurs, cet entretien est destiné à anticiper au maximum les mesures de compensation à mettre en place et à échanger avec le futur agent sur l'intérêt de préparer son intégration dans l'équipe. A l'issue du rendez-vous, un guide contenant les principales informations utiles (contacts, principales mesures de compensation) lui est remis.
- Sur la base du volontariat, un tutorat d'accompagnement peut être mis en place pour accueillir la personne en situation de handicap quel que soit son statut (fonctionnaire, privé, apprenti, ...), sous réserve de l'accord de cette dernière. Le tuteur est choisi au sein du collectif de travail de la personne accompagnée après l'accord du service égalité, diversité et handicap sur la base du volontariat. La mise

en place de ce tutorat d'accompagnement est conditionnée au suivi d'une formation spécifique par le tuteur.

- Sous réserve de l'accord de l'agent, une action de sensibilisation au handicap peut être mise en œuvre pour son futur manager et /ou son collectif de travail afin de favoriser sa bonne intégration. Cette sensibilisation est proposée systématiquement lors du rendez-vous par le correspondant handicap et/ou l'équipe égalité, diversité et handicap.
- Un point d'intégration à six mois sera proposé en présence du correspondant handicap et le cas échéant du manager. Pour les agents recrutés sous l'article L352-4 (Anciennement Art 27), ceci complétera le pré-rapport d'appréciation d'avant titularisation. La non-titularisation d'un agent recruté dans le cadre de l'article L352-4 fera l'objet d'une information du FSSSCT dont relève sa direction d'affectation.
- Pour les apprentis en situation de handicap, les mesures ci-avant s'appliquent. Par ailleurs, l'apprenti est systématiquement suivi par un tuteur dans le cadre classique de l'apprentissage. Il aura la possibilité de suivre une formation spécialisée au handicap.
- Les managers peuvent à tout moment solliciter le service égalité, diversité et handicap pour les conseiller, aider dans l'accueil et l'intégration d'une personne en situation de handicap et solliciter **un coaching interne** dans le cadre de l'offre interne afin de les aider dans cet accompagnement.

Actions et Indicateurs de suivi :

- Nombre de RDV nouveaux arrivants et de point à 6 mois
- Nombre de RDV managériaux
- Nombre de tuteurs ou tutrices nommés(es)
- Nombre de sensibilisations réalisées auprès du collectif de travail et nombre de participants

TITRE 3 – ASSURER UN ENGAGEMENT PERMANENT AU BENEFICE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Section 1 – Conforter nos dispositifs de maintien dans l'emploi

L'Établissement public réaffirme le droit des personnels en situation de handicap à bénéficier de mesures de compensation visant à leur permettre d'exercer leur fonction dans les mêmes conditions que l'ensemble des personnels de la CDC. A cet effet, tous les moyens humains et financiers sont mis en œuvre pour répondre aux besoins et garantir l'égalité des chances.

Sur ces bases, l'Établissement public maintient ses principes :

- Une visite médicale est organisée dans les 2 ans pour réévaluer les mesures de compensation mise en œuvre afin de s'assurer qu'elles sont toujours adaptées à la situation.
- Les besoins sont identifiés le plus en amont possible, et mis en œuvre dans les meilleurs délais pour garantir l'équité et le maintien dans l'emploi :
 - en s'appuyant sur les bonnes pratiques déjà déployées, notamment l'approche pluridisciplinaire des situations individuelles.
 - en faisant appel à des expertises externes et internes en fonction des besoins.
 - en mobilisant les compensations techniques, humaines, organisationnelles².
 - en mobilisant les accompagnements et la formation spécifiques de la personne en situation de handicap et/ou, avec l'accord de l'intéressé, de son collectif de travail et du manager.
- La dimension de l'accessibilité est prise en compte dans l'ensemble des processus afférant au parcours professionnel de l'agent en situation de handicap.
- Des mesures d'accompagnement pour une meilleure prise en compte de l'aspect évolutif de certains handicaps.

L'ensemble de ces démarches s'inscrivent dans une volonté d'amélioration continue des processus à l'œuvre, et fera l'objet d'un suivi permanent et particulier au regard de la situation et des besoins et notamment, au travers du suivi adapté prévu tous les 2 ans (cf. article 16).

- **Article 10 : Aménager le poste de travail et favoriser l'accès au télétravail**

- **Aménager le poste de travail**

Tout agent en situation de handicap peut bénéficier d'un aménagement de son poste de travail sur avis du médecin du travail. Il peut s'agir d'un aménagement sur le poste de travail sur site et/ou à domicile au regard du besoin. Cet aménagement doit répondre au principe de compensation raisonnable et équitable et s'inscrit dans les principes ci-avant.

- **Favoriser l'accès au télétravail**

Les principes :

- Conformément à l'accord relatif à la mise en place du télétravail pour les personnels de la CDC, les personnels reconnus en situation de handicap³ qui en font la demande accèdent de manière prioritaire au télétravail dans les conditions définies par l'accord précité, afin de concilier l'exercice de leur activité avec les exigences de leurs soins ou de leurs obligations médicales liées à leur état de santé ou à leur handicap.

² Compensations techniques (aide au déplacement, participation à l'achat de verres correcteurs, mobiliers de bureau, applicatifs, ...)

Compensations organisationnelles (télétravail, dispositif d'aménagement de temps, ...)

Compensations humaines (dispositifs d'accompagnement et de formation, ...)

³ Annexe 2 : les justificatifs FIPHP extrait du catalogue des interventions en date de janvier 2024

- Sur prescription du médecin du travail, **pour une durée déterminée** leur permettant de faire face à **une situation temporaire** liée à leurs obligations de soins ou à leur état de santé, les personnels en situation de handicap placés en télétravail peuvent être présents sur site moins de 2 jours par semaine (soit jusqu'à 5 jours de télétravail).
- Le manager veille, dans le cadre de la définition des modalités de mise en œuvre du télétravail dans son collectif de travail à prendre en compte ces spécificités organisationnelles. Il est attentif au maintien du lien avec le collectif ainsi qu'à l'application du droit à la déconnexion. Pour prévenir tous risques de conflits et interprétations relatives à la mise en place de ce type d'aménagement organisationnel qui relève d'une mesure individuelle au regard de la situation de handicap de l'agent, le manager peut solliciter le service égalité, diversité et handicap, avec l'accord préalable de l'agent, pour mettre en place une action de sensibilisation sur le handicap au sein de son collectif de travail.
- Au-delà des dispositions relatives à l'équipement définies par l'accord relatif à la mise en place du télétravail pour les personnels de la CDC, le service égalité, diversité et handicap prendra en charge l'acquisition du mobilier ergonomique adapté des agents en situation de handicap, sur prescription des médecins du travail, pour leur domicile, ainsi que pour le volet technique, la prise en charge de matériels informatiques en lien et coordination avec les correspondants SI de DPS et ICDC pour leur installation.

Actions et indicateurs de suivi :

- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'un aménagement de poste de travail sur site et à domicile
- Nombre de refus d'aménagement par rapport au nombre total d'aménagement réalisé

• Article 11 : Faciliter les trajets domicile-travail et les déplacements professionnels

Le dispositif de transport adapté et de taxi est maintenu pour les travailleurs en situation de handicap ayant une déficience significative et persistante limitant l'accomplissement des activités, notamment sur le plan de la mobilité et ne permettant pas l'utilisation des transports en commun. Ce dispositif est ouvert sur la base d'une préconisation du médecin du travail qui vaut pour le trajet domicile/travail et pour tous déplacements professionnels donnant lieu à autorisation hiérarchique, et notamment d'un ordre de mission. La durée de cette préconisation est appréciée au regard des règles du FIPHFP.

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

Actions et indicateurs de suivi :

- Nombre de collaborateurs bénéficiant d'un transport adapté

- **Article 12 : L'accès aux formations, concours et examens professionnels internes**

La Caisse des dépôts et consignations entend veiller à ce que chaque collaborateur au regard de son besoin d'évolution puisse suivre et participer aux formations, concours et examens professionnels internes.

Principes :

- En cohérence avec les décrets d'application de la Loi transformation de la Fonction publique toutes les demandes d'aménagement accompagnées d'un avis médical et compatibles avec les règles de la Fonction publique en matière de passation de concours seront ainsi mises en œuvre. A cette fin, le service égalité, diversité et handicap et le service des concours collaborent étroitement et réalisent de manière régulière un point exhaustif des besoins tenant compte de l'évolution des nouvelles technologies, avec éventuellement l'aide d'un ergonome.
- Passer un concours ou un examen professionnel, pour une personne en situation de handicap, peut représenter des exigences et contraintes plus fortes encore que pour des personnes valides. Afin de conforter la confiance en soi et la préparation mentale spécifique à de telles épreuves et à toute l'organisation pratique qu'elles nécessitent, un dispositif spécifique dédié de coaching est proposé à la demande de l'agent (cf. art 16).
- Le jour J de l'examen ou du concours, les consignes sont transmises à l'oral et à l'écrit (matérialisées par une note écrite déposée sur la table de chaque candidat).
- Les demandes d'aménagement de concours seront prises en charge par le service des concours sur certificat médical par un médecin agréé (liste communiquée par le service des concours)*.
- La Caisse des Dépôts propose une alternative, aux personnes en situation de handicap qui doivent passer des concours ou examens professionnels loin de leur lieu géographique. Ainsi, les agents pourront solliciter la possibilité de réaliser le concours ou l'examen à distance en présence d'un surveillant, sur leur lieu de travail ou par teams pour l'oral. Les demandes sont à formuler au Service des concours selon les mêmes modalités que les demandes d'aménagement de concours (* cf. paragraphe ci-avant).
- Le développement des formations en distanciel devra s'accompagner d'une revue systématique de l'accessibilité du module et notamment de son sous-titrage. Cet aspect sera automatiquement intégré dans nos passations de marchés (identification lors de la rédaction des cahiers des charges) et pris en compte dès le lancement d'un projet de formation à distance.
- Les demandes d'aménagement de formation identifiées par le service formation, sont prises en charge par le service égalité, diversité et handicap.

Actions et indicateurs de suivi :

- Nombre d'aménagements réalisés pour les formations, concours et examens professionnels

- **Article 13 : Le recours aux aides humaines de proximité**

- Au-delà des aides techniques et d'organisation, l'Établissement public entend poursuivre la mise en place des aides humaines de proximité. Ainsi, les principes suivants sont reconduits : La mise en place d'une solution de retranscription permet aux personnels sourds ou malentendants de comprendre les échanges oraux lors de réunions et/ou conversations téléphoniques par une transcription écrite simultanée. Pour ceux qui le souhaitent, le recours à la traduction par la langue des signes française (LSF) est possible.
- Pour les événements en plénière, l'Établissement public propose aux agents qui le souhaitent une traduction simultanée écrite (exemple : de la vélotypie) ou un interprète en langue des signes (LSF).
- Au-delà de ces principes, une réflexion sera conduite en 2025 pour construire un plan d'actions sur les besoins en matière de handicap lors des différents événements (besoins matériels, organisation, communication, bonnes pratiques, ...).

Actions et Indicateurs de suivi :

- Types de recours à une solution de retranscription et retour d'expérience
- Bilan et plan d'actions d'aménagement des événements présentés à la commission de suivi de l'accord handicap
- **Article 14 : L'aménagement du temps de travail**
- **L'aménagement du temps de travail**

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

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

- Quatre jours de dispense d'activité par an sont accordés, sur présentation d'un justificatif médical, pour se rendre aux rendez-vous médicaux ou médico-sociaux, dans le cadre d'un suivi de protocole de soins liés à leur handicap. Ces journées peuvent être fractionnées en demi-journées.
- Une réduction du temps de travail d'une heure trente par jour destinée à compenser la fatigabilité des personnels en situation de handicap est accordée sur une période qui est appréciée par le médecin du travail au regard de la situation de handicap et ne peut excéder un an maximum. Son renouvellement sur avis conforme du médecin du travail et de prévention s'inscrit dans cette même temporalité.

- Un jour de dispense d'activité par an est accordé, sur présentation d'un justificatif, dans le cadre du test, de la réparation ou de l'entretien d'un matériel adapté au handicap (fauteuil roulant, prothèse, orthèse...). Cette journée peut être fractionnée en demi-journées.
- Sur avis conforme du médecin du travail, une dérogation d'une journée hebdomadaire est accordée à l'agent pour une période maximum de trois mois renouvelables une fois, afin de recevoir des soins médicaux s'inscrivant dans une prescription médicale. La mise en place de cette mesure n'a pas d'impact sur les droits à congés.

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

L'Etablissement public entend renforcer la visibilité de ces dispositifs.

Actions et indicateurs de suivi :

- Nombre et type d'aménagements organisationnels mis en œuvre
- **Article 15 : Mesures d'accompagnement pour une meilleure prise en compte de l'aspect évolutif de certains handicaps**

En cas d'aggravation de l'état de santé ou de difficulté professionnelle d'un agent reconnu travailleur en situation de handicap, la Caisse des dépôts et consignations propose un accompagnement personnalisé de proximité au regard des aides proposées par le FIPHFP.

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

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

Principes :

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

- Un travail concerté est effectué entre les différents acteurs concernés : médecins du travail, service égalité, diversité et handicap, responsable hiérarchique de l'agent, CRH, assistante sociale.
- Une fois l'approche médicale stabilisée, les mesures spécifiques de maintien dans l'emploi sont explorées avec l'aide de professionnels extérieurs pour une démarche d'accompagnement de l'agent et du collectif de travail.
- La recherche de solutions passant par l'intervention d'opérateurs de terrain qualifiés, la mise en place d'auxiliaires de vie professionnelle pourra être étudiée.
- Analyse des mesures d'accompagnements mises en œuvre.

Actions et indicateurs de suivi :

- Types de mesures mises en œuvre au regard de la situation rencontrée, points de réussite et difficultés rencontrées

Section 2 – Renforcer l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans le développement de leurs compétences, la construction et le déroulement de leur parcours professionnel

L'étude conduite en 2023 portant sur l'évolution des parcours et des carrières des personnes en situation de handicap met en évidence une évolution des carrières comparable à celle des autres collaborateurs. Toutefois, elle identifie un décalage partiel entre la perception des personnes en situation de handicap et la situation objectivée. L'étude souligne également la nécessité de poursuivre l'accompagnement des parcours professionnels des personnes en situation de handicap.

La politique en matière d'égalité pour tous est poursuivie sur l'ensemble des axes ci-après, afin que chaque agent puisse disposer des mêmes opportunités d'évolution professionnelle :

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

Des actions complémentaires seront proposées par le service égalité, diversité et handicap pour mieux accompagner et guider les personnes en situation de handicap dans leur projet d'évolution professionnelle.

- **Article 16 : Renforcer l'accompagnement des personnels en situation de handicap dans leur parcours professionnel**
- **Assurer l'évolution professionnelle des personnels en situation de handicap et un accès facilité à la mobilité.**

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

- **Le suivi personnalisé**

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

- D'un entretien professionnel annuel (EOP).
- D'un entretien professionnel tous les 3 ans.
- De RDV ponctuels avec sa RH de proximité tout au long de l'année en fonction de ses besoins.

- **Le suivi adapté à la situation de handicap**

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

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

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

Pour toutes prestations d'accompagnement adapté proposées par un organisme extérieur, l'équipe égalité, diversité et handicap indiquera à l'agent en situation de handicap qui en fait la demande, si une préconisation médicale est nécessaire.

Le manager en situation de handicap peut en complément de l'accompagnement pré-cité solliciter **un coaching interne** afin de l'aider tant sur sa posture que dans la construction de son projet professionnel.

- 2) **Tous les deux ans**, un rendez-vous sera proposé par le service égalité, diversité et handicap aux personnes en situation de handicap. Ce rendez-vous a pour objectifs :
 - De s'assurer de la satisfaction de la personne en situation de handicap en matière de conditions de travail et d'opérer les actions nécessaires si besoin.
 - De conseiller et d'orienter au mieux dans les projets d'évolution professionnelle.

Ainsi, le service égalité, diversité et handicap veillera à :

- Interroger le collaborateur sur :
 - son aménagement de poste (site, domicile), la perception de ses conditions de travail au sein de son collectif de travail, son retour d'expériences sur les mesures proposées en matière d'aménagement de temps notamment.
 - son parcours professionnel et ses projets d'évolution.
- Le conseiller et l'orienter, en fonction du besoin et la situation, vers le service, l'interlocuteur adapté pour l'aider dans la démarche et les dispositifs proposés au sein de l'Établissement public (formation, agence de transition, CRH, ...) ; lui proposer un accompagnement externe (bilan de compétences, coaching).

Ce rendez-vous sera mis en place de manière progressive à partir de 2025 et tiendra compte du rendez-vous médical tous les deux ans.

Ce suivi individuel permettra de dresser un bilan qualitatif et quantitatif sur les mesures et dispositifs mis en place, sur la perception des personnes en situation de handicap sur leur condition de travail, leur parcours professionnel et de dresser un plan d'actions pour améliorer les services si nécessaire.

Actions et indicateurs de suivi :

- Nombre de personnes en situation de handicap reçues en rendez-vous bi-annuel
 - Bilan collectif quantitatif et qualitatif annuel des RDV réalisés et plan d'actions associé
 - Nombre de bilans de compétences et coaching réalisés dans le cadre des projets professionnels
-
- **La mobilité professionnelle**

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

Les personnes en situation de handicap volontaires, au même titre que l'ensemble des agents, peuvent adresser leur CV à leur CRH afin que celui-ci soit présenté à l'ensemble des professionnels du recrutement au sein de l'Établissement public à l'occasion des comités dédiés à la mobilité.

Les dispositifs de coaching et de bilan de compétences (cf. suivi adapté) sont disponibles à la demande du collaborateur auprès du service égalité, diversité et handicap et ont pour objectifs d'accompagner les personnes en situation de travail dans la construction de leur projet.

En matière d'amélioration continue, une réflexion sera conduite avec le service recrutement afin d'étudier les actions qui pourraient être mises en place pour accompagner et faciliter les mobilités professionnelles (y compris géographique) des personnes en situation de handicap. Cette action sera conduite en 2027 au plus tard.

Actions et indicateurs de suivi :

- Pourcentage de mobilité des personnels en situation de handicap comparé au pourcentage de mobilité de la population globale de l'Établissement public
- Pistes d'actions dans le cadre des réflexions pour faciliter les mobilités des personnes en situation de handicap
- **La réorientation professionnelle et le reclassement en cas d'inaptitude**

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

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

- **Accès aux formations dispensées par l'Établissement public**

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

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

Parallèlement à la campagne d'information annuelle réalisée auprès des managers par le service formation, l'équipe égalité, diversité et handicap veille en vue de cet exercice à sensibiliser l'ensemble des agents en situation de handicap à l'importance de la formation continue pour le bon déroulement de leur carrière.

A cet égard et sur demande de la personne en situation de handicap, le service égalité, diversité et handicap met en place les aménagements techniques nécessaires pour participer aux formations proposées, tels que le matériel adapté ou encore l'aide aux transports pour les formations proposées par l'Établissement public, visant ainsi à garantir l'égalité de traitement.

Par ailleurs, le service égalité, diversité et handicap pour son expertise sur la dimension handicap, peut être sollicité à la demande de l'agent ou du RH de proximité, dans le cadre de la mise en œuvre de formations individuelles qualifiantes et diplômantes répondant à un objectif de reclassement professionnel proposée par les RH de proximité.

Actions et indicateurs de suivi :

- Pourcentage d'agents en situation de handicap ayant suivi au moins une formation/an comparé au taux d'accès à la formation de la population totale de l'Etablissement public
- Taux d'accès à la formation des agents en situation de handicap sans les formations obligatoires
- Nombre d'agents en situation de handicap ayant suivi des formations adaptées

- **Formation à la préparation à l'entretien professionnel de titularisation pour les personnels de droit public**

Il est proposé systématiquement aux agents reconnus en situation de handicap recrutés par le biais de l'article L352-4 du Code général de la fonction publique et du décret d'application n°95-979 du 25 août 1995 modifié (anciennement Article 27), une formation d'un jour de préparation à l'entretien professionnel de titularisation.

Actions et indicateurs de suivi :

- Nombre d'agents ayant suivi une formation à la préparation au jury de titularisation Art L352-4

- **Formations individuelles adaptées au handicap**

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

Actions et indicateurs de suivi :

- Nombre d'agents en situation de handicap ayant suivi des formations adaptées

- **Garantir l'accès à la promotion pour les personnels en situation de handicap**

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

Principe :

Le dispositif relatif à des modalités dérogatoire d'accès par voie de détachement dans le cadre du décret n°2020-569 du 13 mai 2020, décrit à l'article 4, est ouvert aux personnels en situation de handicap de la CDC pour accéder à une catégorie supérieure sous couvert de remplir les conditions d'éligibilité. Les postes pourvus dans ce cadre par un agent issu de la CDC ne seront pas décomptés dans les recrutements prévus à l'article 4.

Actions et indicateurs de suivi :

- Nombre d'agents en situation de handicap ayant suivi une formation promotionnelle
- Nombre de promotions d'agent en situation de handicap par rapport à la population globale de l'Établissement public

TITRE 4 – OFFRIR UN CADRE ET UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF POUR TOUTES ET TOUS

Section 1– Intensifier la communication et la formation des collaborateurs sur le sujet du handicap, en prenant en compte les différents types de handicap

- **Article 17 : Former, sensibiliser sur le handicap**

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

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

Afin de favoriser une culture plus inclusive, lever les incompréhensions et les tabous et encourager l'expression, l'Établissement public poursuivra ses actions de sensibilisation et de formation pour lutter contre les stéréotypes et pour mieux appréhender le handicap invisible, la santé mentale et psychiques qui, par, leur caractère sont plus difficiles à appréhender.

Des formations seront mises en place et des événements seront réalisés en lien avec nos partenaires.

Une formation/sensibilisation obligatoire sera mise en place au cours de la période d'application de l'accord handicap et par ailleurs une formation aux premiers secours en santé mentale sera intégrée au catalogue de formation et ouverte à toutes et tous.

Actions et Indicateurs :

- Recensement des actions mises en place pour sensibiliser sur le handicap
- Nombre de managers et collaborateurs sensibilisés

- **Article 18 : Renforcement de la communication interne et externe**

Afin de rendre visible sa politique handicap, en interne comme à l'externe, les actions de communication seront renforcées pour contribuer à une meilleure connaissance du handicap au sein de l'Établissement public.

En interne,

- Travailler à une information plus accessible, centralisée et enrichie touchant à la situation de handicap dans tous ses aspects (interlocuteurs, politique handicap et dispositifs associés, retraite, etc.).
- Les formations E-learning d'acculturation au handicap (stéréotypes, préjugés...), ainsi que les webinaires sur le handicap existants sur Next feront l'objet d'une meilleure valorisation auprès des managers et de leur équipe.
- Mise en valeur dans les supports de communication internes des parcours et retours d'expériences de personnes en situation de handicap volontaires, ainsi que les actions et missions des acteurs qui œuvrent au quotidien sur le handicap au sein de l'Établissement public.
- Participation à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) en proposant, selon les thématiques abordées plus largement au niveau national, des manifestations ciblées.
- Insertion d'encarts dans des revues spécialisées afin de mieux faire connaître le rôle de la Caisse des Dépôts dans le domaine du handicap et sa volonté de rester un acteur de premier plan.
- Animation d'ateliers par des prestataires ou partenaires externes (LSF ou autre) autour du handicap, afin de mieux informer et communiquer à l'ensemble des personnels ;
- Animation et mobilisation du réseau des correspondants handicap de l'Établissement public afin de développer des échanges constructifs d'information sur l'ensemble de la politique Handicap de l'Établissement public.
- Mener des campagnes d'informations sur les démarches d'auto-déclaration.

A l'externe :

- Poursuite des abonnements à plusieurs revues concernant cette thématique, comme la revue Être et le Mag'Handisport.
- Publication d'articles dans des revues externes.
- En lien avec le service communication institutionnelle, travailler sur la marque employeur et sa notoriété pour se faire connaître davantage auprès des écoles et développer nos réseaux externes.

Actions et Indicateurs de suivi :

- Recensement et nombre d'actions de communication mises en place en interne et en externe

Section 2 : Accompagner les collectifs de travail et les managers dans l'appréhension des handicaps

Article 19 : Mieux accompagner les managers dans la politique d'emploi et d'accompagnement des personnes en situation de handicap

L'implication managériale est déterminante dans la mise en œuvre de la politique d'emploi et d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Jouant un rôle central/majeur tout au long du parcours professionnel de ces collaborateurs, le manager est également porteur des valeurs liées à l'inclusion et de leur appropriation par ses équipes au quotidien.

La ligne managériale veille ainsi à favoriser un environnement de travail valorisant permettant aux personnes en situation de handicap de se sentir acceptées et respectées et à ce que les comportements discriminatoires ou inadaptés soient évités et corrigés.

Afin de répondre de manière opérationnelle aux besoins des managers dans la conduite de ce rôle, un plan d'action sera élaboré visant à renforcer leur accompagnement et à les doter d'outils.

Actions et indicateurs de suivi :

- Construire et déployer le plan d'actions pour renforcer l'accompagnement des managers en 2025
- Suivi annuel quantitatif et qualitatif du plan d'actions lors de la commission de suivi annuel

- **Article 20 : Outiller la ligne managériale pour mieux l'accompagner**

Le rôle du manager est primordial dans l'intégration et l'inclusion d'une personne en situation de handicap dans le collectif de travail.

C'est pourquoi, la CDC accompagne les managers dans leur rôle d'handi-accueillants. Pour cela, le service égalité, diversité et handicap met à disposition un ensemble d'outils opérationnels pour les guider et les accompagner sur ces enjeux, tels que :

- Un guide managérial pour présenter la politique handicap de la CDC et les aider à sensibiliser leur équipe et mieux accueillir les personnes en situation de handicap.
- Une formation de sensibilisation au handicap pour les primo-managers dans leur cursus de formation en lien avec l'Ecole du management.
- Des actions pour favoriser les échanges et pratiques par différents dispositifs (formation, co-développement, ...).
- La mise en place :
 - d'une formation spécifique relative au handicap du collaborateur, dès lors que celui-ci lui en a parlé.
 - d'une formation aux premiers secours en santé mentale (PSSM).

Indicateurs de suivi :

- Présentation du guide managérial
- Nombre et proportion de primo-managers ayant bénéficié de la formation de sensibilisation sur le handicap
- Nombre d'actions de sensibilisation à destination des managers

- **Article 21 : La sensibilisation des collectifs de travail**

Les collectifs de travail contribuent également à la qualité de l'environnement direct de travail des agents en situation de handicap.

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

Par ailleurs, le service égalité, diversité et handicap veillera à promouvoir davantage l'action de sensibilisation au handicap destiné aux personnes en situation de handicap, qui souhaite que leur collectif de travail soit sensibilisé sur le sujet (cf. Article 9). La demande est faite par l'agent en situation de handicap. Cette action est construite sur mesure avec le collaborateur, le service égalité, diversité et handicap, un prestataire extérieur et le manager (avec l'accord du collaborateur).

Indicateurs de suivi

- Nombre de services et de participants aux actions de sensibilisation du collectif de travail
- **Article 22 : Répondre efficacement à des difficultés au sein du collectif de travail**

Dans certaines situations, l'agent en situation de handicap peut rencontrer des difficultés au sein de son collectif de travail, qui peuvent être liées à sa situation de handicap.

Face à ces situations, l'agent concerné et/ou son manager peut solliciter le service égalité, diversité et handicap. Après accord de l'agent et lorsque cela s'avère nécessaire, le service égalité, diversité et handicap, constitue, en lien avec le département des ressources humaines métiers de proximité, un groupe pluridisciplinaire adapté à la situation pour étudier les pistes d'actions à engager et/ou les dispositifs proposés au sein de l'Établissement public à mettre en œuvre (médiateurs CDC, soutien psychologique, ...).

Par ailleurs, le manager, pourra disposer d'un soutien individuel et/ou collectif du service égalité, diversité et handicap et du coaching interne.

Actions et indicateurs de suivi :

- Nombre de situations rencontrées
- Nombre et types d'actions mises en place et bilan pour répondre aux difficultés rencontrées
- **Article 23 : Poursuivre l'accompagnement et l'appréhension des handicaps invisibles avec une attention particulière aux handicaps psychiques**

L'Établissement public souhaite poursuivre son engagement en prenant en compte la situation des agents présentant des handicaps invisibles, et notamment qu'ils soient psychologiques, psychiques, sensoriels ou cognitifs. Les actions portent à la fois sur un soutien individuel et sur un accompagnement du collectif de travail, en collaboration avec des partenaires externes spécialisés sur les thématiques, nécessitant un accompagnement spécifique par des spécialistes, en faisant appel aux dispositifs d'accompagnements et partenariats dès lors que la situation l'exige (notamment sur handicap invisible/psychique) (Exemple : Fagerh/ESRP, ...)

Ces partenaires pourront réaliser :

Auprès de l'agent :

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

Auprès du collectif de travail :

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

Par ailleurs, la Caisse des Dépôts proposera :

- Un coaching externe pour accompagner les personnes souffrant d'un handicap invisible souhaitant en parler à leur environnement professionnel et ayant besoin d'aide pour le formuler/verbaliser.
- Un soutien médico-psychologique en lien avec les médecins du travail.
- Un groupe de travail pluridisciplinaire, selon le besoin sera proposé pour statuer et réfléchir au plan d'actions associé à la situation de la personne et au collectif de travail.

Par ailleurs, un groupe de travail sera proposé et composé de médecins du travail et animé par une association traitant des handicaps psychiques afin de réfléchir aux actions qui pourraient être proposées en matière de handicap psychique au sein de l'Établissement public.

Actions et indicateurs de suivi :

- Nombre d'accompagnements individuels et type d'actions et d'accompagnements internes et externes mis en œuvre
- Bilan des travaux du Groupe de travail et suivi annuel du plan d'actions associé

TITRE 5 – ASSURER L’ACCESSIBILITE NUMERIQUE ET BATIMENTAIRE

Section 1 – Favoriser la mise en accessibilité de notre cadre bâtiementaire et faire du projet Campus un projet exemplaire

L’accessibilité au sens large est une donnée constitutive de l’égalité des chances de toutes les personnes en situation de handicap dans leur parcours professionnel. C’est un principe fondamental qui doit guider l’ensemble de nos actions et modes de fonctionnement. En intégrant la question de l’accessibilité dès la conception de nos espaces, services et outils, nous créons un environnement inclusif où chacun et chacune, quelles que soient ses capacités physiques, sensorielles ou cognitives, peut participer pleinement à la vie professionnelle. Faire de l’accessibilité un principe de base dans nos modes de fonctionnement, c’est reconnaître la diversité des besoins et garantir que chaque personne puisse accéder à l’information, aux services de manière équitable. C’est un engagement de long terme en faveur de l’inclusion et qui doit guider chacun d’entre-nous.

- **Article 24 : Garantir l’accessibilité des bâtiments, la sécurité des personnes et la prise en compte de la situation de handicap dans le cadre des aménagements des espaces**

➤ **Des locaux accessibles**

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

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

Dans ce cadre, la CDC s’est dotée d’une charte d’accessibilité en faveur des personnels en situation de handicap dès 2016. Celle-ci a fait l’objet d’une réactualisation en 2021 et a donné lieu à un plan de mise en accessibilité et son déploiement sur l’ensemble des sites de l’Etablissement public sur la période du précédent accord.

Le service égalité, diversité et handicap est pleinement intégré et associé dans le cadre de ces projets, qu’ils soient consécutifs à des déménagements ou des aménagements pour prévenir, anticiper les besoins et entend poursuivre ces principes d’actions.

Principes :

La charte d'accessibilité va au-delà des obligations exigées. Elle garantit la prise en compte des différents types de handicap (mobilité réduite, handicap auditif, visuel...). Elle est disponible sur l'intranet⁴.

Afin de permettre aux personnes en situation de handicap de se tourner vers le bon interlocuteur pour les besoins et demandes relatives aux problématiques bâtementaires, la liste des référents bâtementaires leur sera transmise dès 2025.

Une instance régulière de revue des projets immobiliers associant le service égalité, diversité et handicap est mise en place afin d'étudier des actions et propositions dans les projets immobiliers et d'aménagement, tant en termes d'accessibilité, de mobilités inter-bâtementaire, que d'équipements adaptés, ainsi que le suivi de leur mise en œuvre. Cette instance mobilise des agents en situation de handicap volontaires, dans une logique de « comité d'usagers ». Un retour sur ces actions est réalisé annuellement en commission de suivi de l'accord.

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

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

Les procédures existantes pour la mise en sécurité des personnes en situation de handicap en cas de sinistres fait l'objet régulièrement d'une mise à jour par les acteurs de prévention de sécurité incendie.

Le service égalité, diversité et handicap continuera à communiquer auprès des agents concernés par cette mesure, afin de les inviter à se faire connaître auprès de leur correspondant handicap ou auprès du département de la maîtrise des risques en charge de l'évacuation des locaux, afin qu'un rendez-vous, ainsi qu'une formation à l'évacuation soient proposés par le responsable incendie :

- à l'agent en situation de handicap.
- au collectif de travail dès lors que la situation de handicap de l'agent le rend nécessaire.

Dans le cadre des procédures d'évacuation ;

- Lors des déménagements, les besoins spécifiques liées aux mesures de mise en sécurité des personnes en situation de handicap seront systématiquement pris en compte par les équipes compétentes.
- Une attention sera également portée sur les dispositifs de mise en sécurité, espaces d'attente sécurisé et paliers refuges en cas d'alerte incendies.

⁴ Charte d'accessibilité bâtementaire : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/icms/pl1_2910195/charte-d-accessibilite-batimentaire-et-environnement-de-travail

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

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

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

• **Article 25 : Faire du projet Campus un cadre de référence en matière d'accessibilité**

En 2027, l'Etablissement public de la Caisse des Dépôts prévoit de regrouper l'ensemble des équipes franciliennes sur le nouveau site parisien campus. Depuis le début de ce projet, la Caisse des Dépôts entend faire de ce projet un exemple en matière d'accessibilité et d'inclusion.

Dans ce cadre, le volet handicap est pleinement identifié et embarqué.

Un label d'accessibilité "CERTIVEA" est en cours d'obtention. Ces spécificités réglementaires sont mises en place et respectées dans le cadre d'emménagement dans les futurs bâtiments, Campus et Angers Eblé, en vertu de la charte handicap de la CDC. C'est un gage en matière d'accessibilité et d'accueil en réponse aux besoins des différents handicaps, et qui sera une référence pour les autres projets de cette nature.

Le service égalité, diversité et handicap est membre du Coproj- Campus et participe activement aux réflexions sur le projet. Afin de tenir compte des besoins spécifiques liés à la situation de handicap, il organise des événements en faveur des agents en situation de handicap volontaires pour les informer régulièrement de l'avancée du projet, répondre à leurs questions ou encore les faire participer et s'exprimer sur leur retour d'expériences ou leur besoin. Ces actions participent à ce que les personnes en situation de handicap se projettent sur le futur et à mettre en perspective les besoins exprimés par les personnes en situation de handicap.

Lors de la phase de micro-zoning du projet, les situations individuelles seront prises en compte en matière d'aménagement de poste, d'accompagnement et de suivi.

La CDC, s'engage à poursuivre ces actions qui concourent à anticiper et offrir un environnement de travail qui correspond au plus près aux besoins des personnes en situation de handicap.

Actions et indicateurs de suivi :

- Recensement des actions menées en matière d'accessibilité bâimentaire dans le cadre des projets immobiliers et du projet campus
- Nombre d'aménagements effectués en matière d'aménagement des espaces

- Nombre de personnes en situation de handicap ayant été formées à l'évacuation

Section 2 : Garantir l'accessibilité numérique, un engagement qui doit nous animer tous

L'article 47 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes rend obligatoire à tout service de communication publique en ligne d'être accessible à tous.

Au-delà de l'obligation légale, l'accessibilité numérique, élément clé d'inclusion sociale, constitue en cohérence avec ses missions, une préoccupation majeure de la CDC que celle-ci soit liée au développement ou à la mise à disposition de services numériques (sites web, plateformes, applications, etc.), auprès de ses clients et ses usagers dans le cadre de ses mandats, qu'auprès des personnels à la Caisse des Dépôts (CDC).

Sa mise en œuvre s'appuie sur le pôle accessibilité numérique au sein de la direction des Systèmes d'Information qui veille au développement d'une démarche pérenne couvrant les services numériques de l'Etablissement Public. Elle s'inscrit pleinement dans le Plan numérique responsable de la CDC et plus particulièrement dans le pilier « Social ».

La démarche est décrite en détails dans un document officiel : [le schéma pluriannuel de mise en accessibilité, présenté de manière transparente sur le site institutionnel de la Caisse des Dépôts dont les objectifs sont mis en œuvre par le pôle accessibilité numérique.](#)

Dans le cadre de ses missions le pôle accessibilité a défini les actions qui seront menées pour les années couvrant l'accord quadriennal :

- Poursuivre la démarche centrée sur les personnes en situation de handicap, notamment dans la relation que le pôle a pu tisser avec les collaborateurs concernés ;
- Poursuivre le travail de coordination sur le volet technique entre la mission handicap (prescriptrice des aides et compensations à mettre en œuvre) et ICDC en charge de l'installation de matériels et logiciels.
- Poursuivre la mise en conformité au Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité : sur la période 2021-2024, une soixantaine de services numériques ont été audités. Le pôle publie de manière semestrielle un [Observatoire de l'accessibilité numérique de l'Établissement Public sur Next.](#)
- Poursuivre la montée en compétences des agents : les équipes/services peuvent demander à loisirs au pôle accessibilité une sensibilisation et peuvent également avoir accès à [4 formations présentes au catalogue sur Form&Vous.](#)
- Répondre aux questions et problématiques d'accessibilité numérique de toute personne qui sollicite le pôle accessibilité numérique⁵.

En complément de ces actions et afin de favoriser chez chacun la prise en compte systématique de la dimension « accessibilité numérique » dans le cadre de ses fonctions, le service égalité, diversité et handicap en lien avec les services concernés et le pôle accessibilité numérique de l'Etablissement public :

⁵ Adresse générique : accessibilite.numerique@caissedesdepots.fr

- Organisera des campagnes de sensibilisation sur l'importance de l'accessibilité numérique afin d'impliquer davantage les collaborateurs.
- Proposera des programmes de formation dédiés, adaptés aux rôles et responsabilités de chacun (développeurs, designers, managers, ...). Ces formations doivent couvrir les bonnes pratiques en matière de grands principes, conception, d'évaluation de l'accessibilité et offrir des outils adaptés pour faciliter le respect des normes d'accessibilité.
- Etudiera avec la filière RH et le métier, l'intégration d'une ou de nouvelles compétences en matière d'accessibilité numérique dans les référentiels.

Actions et indicateurs de suivi :

- Recensement des actions menées en matière d'accessibilité numérique
- Nombre de personnes formées à l'accessibilité numérique

TITRE 6 – MODALITES D'APPLICATION DE L'ACCORD ET DISPOSITIONS FINALES

- **Article 26 : Champ d'application**

Le présent accord et les mesures proposées s'appliquent aux personnels de la Caisse des Dépôts, en situation de handicap permanents en fonction, bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens des dispositions législatives en vigueur :

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

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

- **Article 27 : Durée, date d'effet et publicité**

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans. Il prend effet au 1^{er} janvier 2025 et prendra fin le 31/12 /2028.

Le présent accord pourra être révisé, selon les modalités prévues à l'article 29 ci-après, pendant sa période d'application, par avenant, au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant fondé sa création.

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

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

- **Article 28 : Adhésion**

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

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

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

- **Article 29 : Révision**

Le présent accord est susceptible d'être modifié, en cas de demande de révision de l'accord pendant sa période d'application.

Cette demande doit être notifiée par une des parties juridiquement habilitées à toutes les parties contractantes, sous pli recommandé avec accusé de réception ou par courriel. Il appartient à l'auteur de la demande de révision de l'accord de présenter une nouvelle rédaction.

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

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

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

- **Article 30 : Suivi de l'accord**

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

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

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

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

Fait à Paris, le 17 décembre 2024

Pour la Caisse des dépôts et consignations

Le Directeur général

Eric LOMBARD

Pour les organisations syndicales habilitées à négocier :

La CGT représentée par :

- Rodolphe POUGIN DE LA MAISONNEUVE

La CFDT représentée par :

- Nathalie DROSS
- Patricia DURAND

La CFE-CGC du groupe Caisse des Dépôts représentée par :

- Philippe GOUTAS

L'UNSA Groupe CDC représentée par :

- Salomé VAILLANT

Le SNUP représentée par :

- Salima HAMD AOUI

Annexe 1 : textes fondateurs sur le handicap

De manière générale :

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

Et plus spécifiquement en France

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

Annexe 2 : les acteurs de la politique handicap

- La direction générale définit le cadre et porte la politique de l'établissement en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap.
- Le management contribue au quotidien à la mise en œuvre des actions visant à garantir l'intégration et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap dans les meilleures conditions sur le plan matériel, organisationnel et relationnel. Au contact permanent des agents, les managers comptent parmi les premiers détecteurs de situations de handicap et peuvent orienter vers les bons interlocuteurs.
- Les correspondants handicap, présents dans les directions opérationnelles et reflétant la diversité du corps social de l'Établissement public, mettent en œuvre les mesures en faveur de l'emploi des agents en situation de handicap. Ils assurent en outre, un relais entre le service égalité, diversité et handicap et ces personnels
- La direction des ressources humaines est activement impliquée dans la mise en œuvre de cette politique par l'intermédiaire :
 - Du service égalité, diversité et handicap qui structure, pilote, coordonne et met en œuvre la politique handicap sur le périmètre de l'Établissement public (cf. infra).
 - Du service formation-développement des compétences veille ainsi à l'accessibilité des formations en lien avec le service égalité, diversité et handicap. Il prend en charge l'organisation de formations spécifiques telles que la préparation aux jurys de titularisation à l'attention des personnels recrutés en CDP article 352-4 (anciennement Art 27) ; il participe enfin à la mise en œuvre des formations dédiées à l'inclusion, la non-discrimination et portant sur le handicap au travail à destination des managers, des collaboratrices et collaborateurs ;
 - Du service emploi-recrutement, aux côtés des départements RH métiers et des directions opérationnelles, veille à l'intégration des objectifs de recrutement de personnels en situation de handicap dans la politique de recrutement/mobilité et à privilégier, à compétences égales, les profils d'agents en situation de handicap ; les Départements Ressources Humaines Métiers et plus spécifiquement les conseillers RH contribuent au bon déploiement de la politique handicap dans les directions. Ils accompagnent et conseillent le management et les collectifs de travail dans la mise en œuvre des mesures en faveur de l'emploi des agents en situation de handicap. Ils constituent aussi un relais d'information fondamental pour les agents en situation de handicap ;
- Les conseiller(e)s et assistant(e)s de prévention sont également des acteurs qui, par leurs actions, concourent à la prise en compte, ou à l'anticipation, du risque de survenance d'un handicap.
- Le service médical joue un rôle majeur dans le dispositif d'aides aux agents en situation de handicap. Le médecin du travail est un interlocuteur privilégié de l'agent lors de sa visite médicale d'embauche et tout au long de sa carrière. C'est en effet sur préconisation des médecins du travail que sont, notamment, mis en œuvre les aménagements de poste de travail ou les aides techniques ou humaines.
- Le service social conseille, oriente et accompagne l'agent dans ses démarches (notamment pour l'instruction d'un dossier de RQTH). L'action des assistantes sociales permet, entre autres, aux personnes en situation de handicap de mieux connaître les droits et dispositifs prévus en leur faveur.

- L'ergonome interne concourt à la préservation de la santé et à la sécurité des personnes, à l'amélioration des conditions de travail et à la qualité du service rendu. Dans le cadre du handicap, et au besoin il ou elle peut intervenir sur le poste d'un travail d'une personne en situation de handicap et faire des recommandations en matière d'aménagement de poste.
- La direction des opérations et pilotages de la transformation opérationnelle (DOT) au travers de ses différentes composantes, s'attache à la mise en place des conditions de travail répondant aux besoins spécifiques des personnels en situation de handicap :
 - La direction de l'immobilier et de l'environnement de travail :
 - veille à la mise en conformité de l'accessibilité des locaux à tous types de handicap.
 - assure la sécurité des agents en cas d'évacuation des locaux (notamment pour les personnes à mobilité réduite) et veille à l'adaptation de la signalétique.
 - La direction des Systèmes d'information et ICDC veillent à équiper prioritairement les agents en situation de handicap et à répondre à leurs besoins spécifiques (conformément à l'accord QVT et télétravail). Ils s'assurent de l'accessibilité des différents outils SI internes.
 - Le service des achats et le service de la politique Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) interne collaborent avec le service égalité, diversité et handicap en vue du développement du recours aux prestations du secteur adapté et du secteur protégé.
- Les instances représentatives du personnel nationales et locales participent à la politique de développement de l'emploi des travailleurs en situation de handicap, prennent part aux débats et donnent leur avis sur les orientations et la mise en œuvre des mesures en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

En appui à l'ensemble de ces acteurs, le service égalité, diversité et handicap, au sein de la direction ressources humaines, structure, pilote, coordonne et met en œuvre la politique handicap sur le périmètre de l'Établissement public.

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

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

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

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

Annexe 3 : les justificatifs FIPHFP

Extrait du catalogue des interventions du FIPHFP (V2024-01) :

Tableau 1: Les justificatifs administratifs de reconnaissance du handicap à présenter

Types de justificatif	Documents à présenter
Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)	Photocopie de la RQTH (en cours de validité) ⁶
Victimes d'accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ou de maladies professionnelles et titulaires d'une rente attribuée au titre d'un régime de sécurité sociale	Photocopie du titre justifiant cette rente et ce taux d'incapacité (en cours de validité)
Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail	Photocopie du titre de la pension d'invalidité (en cours de validité)
Les bénéficiaires d'un emploi réservé mentionnés à l'article L.241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre	Photocopie du titre de la pension militaire d'invalidité et/ou de l'arrêté de nomination
Titulaires de la carte « mobilité inclusion »	Photocopie de la carte inclusion avec la mention « Invalidité » (en cours de validité)
Allocation Adulte Handicapé	Photocopie du titre justifiant de la perception de l'AAH (en cours de validité)
Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité	Photocopie du titre de bénéficiaire de l'ATI (en cours de validité)
Les agents reclassés statutairement	Avis du conseil médical ou de la commission de réforme et document prononçant le détachement ou le reclassement
Les agents bénéficiant d'une période de préparation au reclassement	Photocopie de la convention pour la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement
Les agents ayant changé de poste suite à une inaptitude à la fonction reconnue par le conseil médical ou la commission de réforme	Avis du conseil médical ou de la commission de réforme et décision d'affectation sur un nouveau poste ou à de nouvelles fonctions
Agents aptes avec restriction impliquant une situation de handicap au travail	Avis d'aptitude du médecin du travail précisant éléments objectifs portant sur les capacités de l'agent au regard du poste actuel (ex : éviter le

⁶ Les personnes qui sortent d'un institut médico-éducatif (IME) ou d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) et ne bénéficient pas au moment de la conclusion de leur contrat d'apprentissage de la RQTH peuvent bénéficier des aides du FIPHFP, à la condition de produire un justificatif de présence en IME ou ESAT et la preuve du dépôt de dossier RQTH. A réception de la décision de la MDPH, celle-ci devra être produite.

La notification de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) est acceptée comme pièce justificative pour mobiliser les aides du FIPHFP relatives au service civique et à l'apprentissage pour les jeunes de moins 20 ans.

	port de charge supérieures à xkg, ...) et une proposition d'adaptation du poste de travailles
Agent en disponibilité d'office pour raison de santé	Décision prononçant la mise en disponibilité pour raison de santé
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité	Photocopie titre justifiant la perception de l'allocation ou de la rente

Annexe 4 : Récapitulatif des actions et principaux indicateurs

- TITRE 1 – Favoriser l’emploi et l’accompagnement des personnes en situation de handicap par un travail pluridisciplinaire et une coopération renforcés

SECTION	ARTICLE	ACTIONS	DELAIS DE REALISATION	INDICATEURS DE SUIVI
	Art 1 et 2	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place de différentes réunions avec des cibles différentes - Mise en place d’actions de co-développement pour les CH et acteurs de la santé à la demande - Montée en compétences du réseau des correspondants handicap - Formalisation de la lettre mission - Proposition d’une formation diplômante aux correspondants handicap ? 	Actions à réaliser sur période 2025 à 2028	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de réunions réalisées avec les acteurs qui travaillent sur le handicap (typologie et objectifs de réunion nombre de participations, bilan) • Nombre d’actions de co-développement réalisées et nombre de participants • Nombre de correspondants formés et nombre de jours de formation
	Art 3	<ul style="list-style-type: none"> - Création de partenariats avec des écoles et des associations sur le volet recrutement et sourcing - Création d’interfaces complémentaires pour le maintien dans l’emploi 	2025,2026,2027, 2028 Bilan annuel	<ul style="list-style-type: none"> • Recensement des partenariats et actions entreprises dans le cadre des conventions • Bilan et nombre de personnes en situation de handicap accompagnées par des interfaces externes

- **TITRE 2 - Mener une politique de l'emploi active et volontariste en matière de recrutement et d'intégration et favoriser la Déclaration du handicap**

SECTION	ARTICLE	ACTIONS	DELAIS DE REALISATION	INDICATEURS DE SUIVI
Section 1 : Poursuivre notre dynamique en matière de recrutement	Art 4	<ul style="list-style-type: none"> - Recruter 20 personnels en situation de handicap par an - Suivre annuellement cet engagement en commission de suivi de l'accord 	2025 ; 2026 ; 2027, 2028 Bilan annuel	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de recrutements d'agents en situation de handicap réalisés par an (type de contrats, catégories, emplois occupés)
	Art 5	<ul style="list-style-type: none"> - Accueillir au minimum dix apprentis en situation de handicap par an - Une pérennisation d'apprenti à l'issue de leur contrat par an 	2025 ; 2026 ; 2027, 2028 Bilan annuel	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de contrats d'apprentissage signés type de contrats, catégorie, emplois occupés, niveau d'étude, direction, durée) • Nombre de pérennisation d'apprenti par an
	Art 6	<ul style="list-style-type: none"> - La mise à disposition aux recruteurs de formations opérationnelles - L'adaptation des fiches de postes - La mise à disposition des recruteurs, CRH et managers d'une fiche outil synthétique - La mise à disposition des agents recrutement d'une plaquette d'information relative à la politique handicap 		<ul style="list-style-type: none"> - Nombre et proportion de recruteurs formés au recrutement de personnes en situation de handicap (A partir de 2026) - Recensement des actions de communication auprès de la filière RH en matière de recrutement sur la politique handicap et ses objectifs (annuel / sur la durée de l'accord) - Nombre d'aménagements réalisés pour les concours et les formations (annuel / sur la durée de l'accord) - Mise à jour sur Next de la fiche concours et communication aux personnes en situation de handicap (en 2025)

		<ul style="list-style-type: none"> - Un renforcement de la communication pour les aménagements concours 		<ul style="list-style-type: none"> - Mise à disposition de la fiche outil à l'ensemble des recruteurs et managers (en 2025) - Mise à disposition des agents d'une plaquette d'information (en 2025) - Bilan des expérimentations avec les écoles et associations sur le volet recrutement et sourcing et y intégrant l'impact sur le vivier des candidatures
	Art 6	<ul style="list-style-type: none"> - Bilan budgétaire annuel en faveur des ESAT 	2025 ; 2026 ; 2027, 2028 Bilan annuel	<ul style="list-style-type: none"> • Total des dépenses ESAT (par type d'achats, déclaré et réalisé)
Section 2 : Inciter davantage les personnes en situation de handicap à se déclarer	Art 7 et 8	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place des dispositifs d'aménagement de temps qui facilitent la démarche RQTH - Mettre en place des actions pour informer sur les enjeux de la démarche et valoriser davantage l'accompagnement des Assistantes sociales en matière d'aide à la constitution du dossier MDPH 	2025 ; 2026 ; 2027, 2028 Bilan annuel	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'aménagement de temps mis en œuvre par type • Liste des actions mise en œuvre pour informer sur la démarche de déclaration du handicap • Nombre annuel de personnes qui se sont auto-déclarées
Section 3 : Favoriser l'accueil et l'intégration des travailleurs handicapés dans l'environnement CDC ainsi qu'au sein de leurs équipes	Art 9	<ul style="list-style-type: none"> - La mise en place d'un RDV dans le mois de l'arrivée du PSH - La mise en place d'un tutorat d'accompagnement sur la base du volontariat - Une action de sensibilisation du collectif de travail sur accord du PSH - Un point d'intégration à 6 mois 	2025 ; 2026 ; 2027, 2028 Bilan annuel	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de RDV nouveaux arrivants dont points à 6 mois • Nombre de RDV manager • Nombre de tuteurs ou tutrices nommés • Nombre de sensibilisation réalisée auprès du collectif de travail et nombre de participants

• **TITRE 3 – ASSURER UN ENGAGEMENT PERMANENT AU BENEFICE DU MAINTIEN DANS L’EMPLOI ET DANS L’ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

SECTION	ARTICLE	ACTIONS	DELAIS DE REALISATION	INDICATEURS DE SUIVI
Section 1 : Conforter nos dispositifs de maintien dans l’emploi	Art 10 à 15	Maintien des dispositifs existants en matière d’aménagement du poste de travail de la personne en situation de travail au regard de ses besoins	2025 ; 2026 ; 2027, 2028 Bilan annuel	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d’un aménagement de poste de travail sur site et à domicile • Nombre de refus d’aménagement par rapport au nombre total d’aménagement réalisé • Types de recours à une solution de retranscription et retour d’expériences • Nombre de collaborateurs bénéficiant d’un transport adapté • Nombre d’aménagement réalisé pour les formations, concours et examens • Nombre de recours à une solution de retranscription et retour d’expériences • Bilan et plan d’actions d’aménagement des événements présentés à la commission de suivi de l’accord handicap • Nombre et type d’aménagements organisationnels mis en œuvre • Type de mesures mis en œuvre au regard de la situation de handicap évolutif rencontrée, points de réussite et difficultés rencontrées
Section 2 : Renforcer l’accompagnement des personnes en situation de handicap dans le développement des	Art 16	Garantir l’accès à la mobilité, la formation et la promotion dans les parcours professionnel	2025 ; 2026 ; 2027, 2028 Bilan annuel	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d’agents en situation de handicap ayant suivi une formation promotionnelle • Nombre de promotion d’agent en situation de handicap par rapport à la population globale

compétences, construction et déroulement de leur parcours professionnel				<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de mobilité des personnels en situation de handicap comparé au pourcentage de mobilité de la population globale • Pourcentage d'agents en situation de handicap ayant suivi au moins une formation/an comparé au taux d'accès à la formation • Taux d'accès à la formation des agents en situation de handicap sans les formations obligatoires • Nombre d'agents en situation de handicap ayant suivi des formations adaptées au handicap • Nombre d'agents ayant suivi une formation à la préparation au jury de titularisation Art L352-4
		- Mettre en place un atelier pour ouvrir la réflexion sur des actions qui pourraient être mises en œuvre en matière de mobilité géographique pour les PSH	2027	<ul style="list-style-type: none"> • Pistes d'actions dans le cadre des réflexions pour faciliter les mobilités des PSH
		- Renforcer la communication sur les dispositifs d'accompagnement qui peuvent aider les perspectives d'évolution	2025 ; 2026 ; 2027, 2028 Bilan annuel	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de bilans de compétences et coaching réalisés
		<ul style="list-style-type: none"> - Proposer un rendez-vous tous les deux ans pour recueillir la perception des collaborateurs sur leur condition de travail et identifier les projets d'évolution pour les conseiller et les orienter au mieux dans la démarche - Réaliser un bilan collectif quantitatif et qualitatif annuel 	2025 ; 2026 ; 2027, 2028 Bilan annuel	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de personnes en situation de handicap reçus en rendez-vous bi-annuel • Bilan collectif quantitatif et qualitatif annuel des RDV réalisés et plan d'actions associés

• **TITRE 4 – OFFRIR UN CADRE ET UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF POUR TOUTES ET TOUS**

SECTION	ARTICLE	ACTIONS	DELAIS DE REALISATION	INDICATEURS DE SUIVI
Section 1 : Intensifier la communication et la formation des collaborateurs sur le sujet du handicap en prenant en compte les différents types de handicap	Art 17 et 18	<ul style="list-style-type: none"> - Former, sensibiliser sur le handicap - Mener des actions de communication interne et externe 	2025 ; 2026 ; 2027, 2028 Bilan annuel	<ul style="list-style-type: none"> • Recensement des actions mises en place pour sensibiliser sur le handicap • Nombre de managers et collaborateurs sensibilisés • Recensement et nombre d'actions de communication mises en place en interne et en externe
Section 2 : Accompagner les collectifs de travail et les managers dans l'appréhension des handicaps	Art 19 à 22	<ul style="list-style-type: none"> - Construire et déployer un plan d'actions pour renforcer l'accompagnement des managers en 2025 - Suivi annuel du plan d'actions lors de la commission de suivi annuel - Outiller la ligne managériale pour mieux l'accompagner (guide, formation) - Sensibiliser les collectifs de travail - Accompagner les difficultés rencontrées au sein des collectifs de travail 	2025	<ul style="list-style-type: none"> • Plan d'actions d'accompagnement managériale en 2025 et son suivi annuel lors de la commission de suivi • Présentation du guide managérial • Nombre d'actions de sensibilisation à destination des managers • Nombre et proportion de primo-managers ayant bénéficié de la formation de sensibilisation au handicap • Nombre de service et de participants aux actions de sensibilisation du collectif de travail • Nombre et types d'actions mises en place et bilan pour répondre aux difficultés rencontrées au sein d'un collectif de travail et nombre de situations rencontrées
	Article 23	Accompagner les handicaps invisibles : <ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement individuel et collectif - Mise en place d'un groupe de travail sur les actions à mettre en œuvre pour le handicap psychique 	2025 ; 2026 ; 2027, 2028 Bilan annuel	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accompagnements individuels et type d'actions et d'accompagnements internes et externes mis en œuvre • Bilan des travaux du GT et suivi annuel du plan d'actions associé (2026)

- **TITRE 5 – ASSURER L’ACCESSIBILITE NUMERIQUE ET BATIMENTAIRE**

SECTION	ARTICLE	ACTIONS	DELAIS DE REALISATION	INDICATEURS DE SUIVI
Section 1 : Favoriser la mise en accessibilité de notre cadre bâtementaire et faire du projet campus un projet exemplaire	Art 24 et 25	<ul style="list-style-type: none"> – Garantir l’accessibilité des bâtiments et la sécurité des personnes – Faire du projet campus un cadre de référence en matière d’accessibilité 	2025 ; 2026 ; 2027, 2028 Bilan annuel	<ul style="list-style-type: none"> • Recensement des actions menées en matière d’accessibilité bâtementaire dans le cadre des projets immobiliers et du projet campus (actions et nb de participants aux actions) • Nombre d’aménagements effectués en matière d’aménagement des espaces • Nombre de personnes en situation de handicap ayant été formées à l’évacuation
Section 2 : Garantir l’accessibilité numérique, un engagement qui doit nous animer tous		<ul style="list-style-type: none"> – Garantir l’accessibilité numérique – Sensibiliser et accompagner la connaissance et compétences en matière d’accessibilité numérique 	2025 ; 2026 ; 2027, 2028 Bilan annuel	<ul style="list-style-type: none"> • Recensement des actions menées en matière d’accessibilité numérique • Nombre de personnes formées à l’accessibilité numérique