

De : [FLASH-INFO-RH](#)
Objet : Flash-info RH n°437 - Handicap : signature d'un nouvel accord pour 2021-2023
Date : mercredi 13 janvier 2021 10:40:52
Pièces jointes : [image002.png](#)



n°437 – 13 janvier 2021

Handicap : signature d'un nouvel accord pour 2021-2023

À l'issue de six séances de négociation et de la consultation du CUEP le 18 décembre 2020, le nouvel accord triennal « handicap » vient d'être signé par le Directeur général et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'Établissement public. Cet accord s'inscrit dans la politique résolument engagée menée par la Caisse des Dépôts en la matière depuis 2008.

Dans le prolongement de l'accord triennal précédent et en symétrie de sa participation à la mise en place de la plateforme nationale « Mon parcours handicap », la Caisse des Dépôts porte ainsi, pour les trois années à venir, une politique d'emploi et une organisation plus inclusives à l'endroit des personnes en situation de handicap.

Cette nouvelle politique « handicap », qui s'appuiera sur une démarche d'amélioration continue et d'intelligence collective, priorise désormais l'accompagnement des personnes en situation de handicap autour de cinq enjeux.

1. Recruter et intégrer de nouveaux collaborateurs en situation de handicap

La Caisse des Dépôts souhaite atteindre un taux d'emploi direct supérieur à 6 % en prenant les engagements suivants :

- recruter 20 collaborateurs en situation de handicap par an ;
- accueillir 10 apprentis en situation de handicap et en pérenniser à minima 3 par an ;
- renforcer l'intégration du nouvel arrivant par un meilleur accompagnement de ce dernier et de son responsable et/ou équipe (RDV systématique à l'arrivée avec le correspondant « handicap » ou le service « Égalité, diversité et handicap », parrainage, documentation adaptée, visite des locaux en amont pour les personnes à mobilité réduite, etc.).

2. Optimiser et développer les dispositifs de maintien dans l'emploi

L'accessibilité (bâimentaire, numérique ou dans les déplacements professionnels) sera amplifiée pour garantir à tous les mêmes conditions d'exercice de leurs fonctions.

Des mesures d'accompagnement permettront de prendre en compte l'aspect évolutif de certains handicaps en proposant notamment, si besoin, des aménagements du temps de travail. Le collectif de travail pourra également être sensibilisé en vue de faciliter la cohésion en son sein. Enfin, du tutorat adapté sera mis en place.

3. Renforcer l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap dans le développement de leurs compétences, ainsi que la construction et le déroulement de leur parcours professionnel

L'égalité des chances dans l'accès à l'emploi sera garantie tout au long de la carrière professionnelle afin que chaque collaborateur puisse disposer des mêmes opportunités d'évolution. En sus d'un accompagnement RH adapté, du coaching, des bilans de compétences et un appui spécifique lors de la préparation d'examens professionnels pourront être proposés. Enfin, une analyse des parcours professionnels des collaborateurs en situation de handicap sera réalisée afin qu'une attention particulière soit portée à leur progression de carrière.

4. Sensibiliser et former les collectifs de travail pour créer un cadre de travail porteur, intégrateur et solidaire à l'égard des collaborateurs en situation de handicap

Les actions de sensibilisation et de communication seront renforcées afin de rendre davantage visible, en interne comme en externe, la politique « handicap ». L'ensemble des managers devra suivre une formation au handicap. Par ailleurs, la politique de soutien à l'égard des collaborateurs en situation d'aidants, confrontés au handicap dans leur cadre familial, est confortée.

5. Renforcer l'appréhension des handicaps invisibles

L'accompagnement des collaborateurs dans la gestion de leurs troubles spécifiques sera renforcé : suivi médical, accompagnement par un psychologue du travail, mise en place de partenariats externes et sensibilisation de leur collectif de travail.

Pour garantir que la politique « handicap » réponde à leurs attentes et besoins, et ainsi l'étayer si nécessaire, une enquête sera réalisée par un cabinet expert au cours du premier semestre 2021 auprès des collaborateurs en situation de handicap, de leurs managers et collègues, ainsi que des acteurs RH et médico-sociaux. Les résultats de cette enquête alimenteront le plan d'action du nouvel accord.

L'équipe « Egalité professionnelle, diversité et handicap » pilote et coordonne la politique « handicap » de l'Etablissement public. Les correspondants « handicap » présents dans les directions contribuent à la mise en œuvre des différentes mesures ; ils constituent les interlocuteurs de proximité.

L'implication et la contribution de tous à la constitution d'un cadre de travail équitable et solidaire sont des facteurs-clés de l'efficacité de l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap.

Pour plus d'informations, consultez la fiche service [Déclarer son handicap](#) !

Retrouvez également l'accord « handicap » :

- [Accord 2021-2023 global](#) ;
- [Accord 2021-2023 applicable aux agents CDC sous convention collective](#).

La direction des Ressources humaines

Interne



Le droit à la déconnexion, c'est la responsabilité de tous. Les courriels reçus en dehors du temps de travail habituel et lors des congés n'appellent pas de traitement immédiat, sauf en cas de situation d'urgence ou exceptionnelle.

Pour en savoir plus, consultez la Charte des principes et bonnes pratiques relatifs à la gestion du

temps.