

DELIBERATION n° 2021 - 37
relatif au projet de conventionnement UR-FIPHFP

Point inscrit à l'ordre du jour n° 26

Conseil d'administration du 11 mars 2021

Vu le Code de l'éducation, notamment l'article L. 712-3 ;
Vu l'avis du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en date du 22 février 2021 ;
Vu l'avis du Comité technique d'établissement exceptionnel en date du 09 mars 2021 ;

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration **approuvent le projet de conventionnement UR-FIPHFP** d'un budget global de **395 183 euros**, dont 180 918 euros d'apport de l'Université de La Réunion sur trois années : 2021, 2022 et 2023.

Le dossier est en pièce jointe.

<u>Résultat du vote</u>								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				35				
Nombre de voix	pour	35	contre	0	abstention(s)	0	refus	0

Fait à Saint-Denis le **22 mars 2021**
Le Président de l'Université de La Réunion


 Professeur Frédéric MIRANVILLE

Transmis à la Rectrice de la Région académique de La Réunion, Chancelière des universités, le **25 MARS 2021**

Publié au *Recueil des actes administratifs* de l'Université de La Réunion, le **25 MARS 2021**

PROJET DE CONVENTION **FIPHFP /** **Université de La Réunion**

PREAMBULE

Si l'Université a déjà fait appel au FIPHFP via sa plateforme en ce qui concerne notamment l'aide au transport de personnels, le conventionnement FIPHFP assoit l'engagement de l'Université de La Réunion pour l'égalité professionnelle et pour le bien-être de tous les personnels au travail.

L'Université de La Réunion se positionne de manière forte pour la promotion quotidienne des principes d'égalité et de lutte contre les discriminations, parce que chaque membre de notre communauté doit pouvoir exercer dans un cadre de travail propice au développement personnel et professionnel.

Il va de soi, par conséquent, que l'établissement est aujourd'hui résolument mobilisé sur la question du handicap, des personnels autant que des étudiants.

L'Université de La Réunion souhaite œuvrer pour une prise en charge sérieuse du handicap, au travers d'actions d'informations, de sensibilisations et grâce à un accompagnement des personnes dans leur démarche déclarative, dans la pratique de leur fonction, dans le développement de leur carrière et dans le recrutement de personnes en situation de handicap.

La signature de cette convention, ainsi que la mise en place de la nouvelle structure (Service Egalité Mission Handicap Personnels – SEMHP) permettra à celles et ceux qui le souhaiteront de faire reconnaître leur handicap et leur statut de « travailleur handicapé » dans un contexte clair de respect, de neutralité et de confidentialité.

La mise en place de ces actions structurantes engage notre université dans une mobilisation et une prise en compte forte des situations de handicap au travail.

SOMMAIRE

1. Présentation des principaux indicateurs de l'Université de la Réunion

- A) Les données générales
 - 1) Présentation générale
 - 2) Caractéristiques de l'effectif
 - 3) Évolution des effectifs
- B) Données santé au travail et prévention des risques professionnels
 - 1) Indicateurs de la médecine préventive
 - 2) La prévention des risques professionnels
 - a) Le Document Unique
 - b) Les formations
 - c) Les vérifications réglementaires en santé et en sécurité (matériels de TP, extincteurs, SSI, électricité, gaz...)
 - d) Les commissions de sécurité
 - e) Les visites de sites en santé et sécurité
 - f) Le registre santé et sécurité au travail
 - g) Le plan Vigipirate
 - h) La COVID-19

2. La situation du handicap personnel dans l'Université de la Réunion

- A) Les effectifs déclarés
 - 1) Recensement des BOE
 - 2) Répartition des BOE
 - 3) Caractéristiques de l'effectif des BOE
- B) Le point sur l'organisation actuelle du handicap
 - 1) Éclatement des services acteurs
 - 2) Un constat : une situation non optimale pour les personnels en situation de handicap

PARTIE 2 - La nouvelle politique du handicap personnel de l'Université de la Réunion

1. Présentation de la nouvelle structure : le Service Egalité Mission Handicap Personnels (SEMHP)

- A) Une nouvelle mission : la création d'un guichet unique
- B) Nouveau schéma des acteurs de la politique handicap
- C) Fiches de postes
- D) Comité de pilotage
- E) Comité Technique
- F) Partenariat

2. La nouvelle démarche handicap

3. Les moyens demandés : fiches d'action

PARTIE 1 - Le diagnostic handicap de l'Université de La Réunion

1. Présentation des principaux indicateurs de l'Université de la Réunion

A) Les données générales

1) Présentation générale

L'Université de La Réunion est un établissement français d'enseignement supérieur et de recherche, situé au cœur de l'Océan Indien, dans l'une des régions ultrapériphériques de l'Europe.

Elle accueille chaque année près de 18 000 étudiants, et est implantée sur **sept sites universitaires** :

- Campus du Moufia - Nord
- Parc Technologique Universitaire - Nord
- Site de La Victoire - Nord
- Site de Bellepierre - Nord
- Site du Maïdo - Ouest
- Site de Terre Sainte - Saint-Pierre - Sud
- Campus du Tampon - Sud

Elle représente 104 341 m² de SHON (y compris les locaux situés au GHSR de St-Pierre).

D'où l'importance pour le Service Egalité Mission Handicap Personnels d'intervenir sur l'ensemble des sites.

Concernant les formations, l'Université de La Réunion offre un panel pluridisciplinaire et diversifié d'excellence au travers de ces composantes et services communs :

- 5 Unités de Formation et de Recherche (UFR) :

UFR Droit et Economie
UFR Sciences et Technologies
UFR Lettres et Sciences Humaines
UFR Santé
UFR Sciences de l'Homme et de l'Environnement

- 3 Instituts :

Institut d'Administration des Entreprises (IAE)
Institut Universitaire de Technologie (IUT)
Institut National Supérieur du Professorat et de l'Education (INSPE)

- 2 écoles :

Ecole Supérieure d'Ingénieurs Réunion Océan Indien (ESIROI)
Ecole D'un Observatoire des Sciences de l'Univers (OSUR)

- 4 Départements internes :

Centre de Formation des Apprentis Universitaire (CFA)
Institut Confucius de La Réunion (ICR)
Institut de l'illettrisme (ILLET)
Institut Indianocéanique du Numérique (IIN)

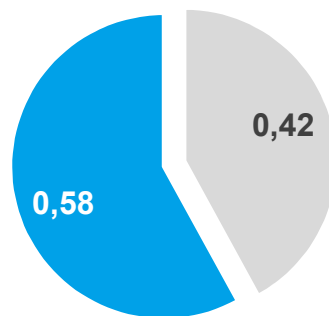
- 21 Unités de Recherche dont 9 Unités Mixtes de Recherche

- 7 Services communs :

Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS)
Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS)
Service Commun de Documentation (SCD)
Service universitaire Arts & Culture (SUAC)
Direction de l'Entrepreneuriat Etudiant de La Réunion (D2ER)
Direction de l'Orientation et des Formation pour l'Insertion Professionnelle (DOFIP)
Direction de la Formation Tout au Long de la Vie (DFTLV)

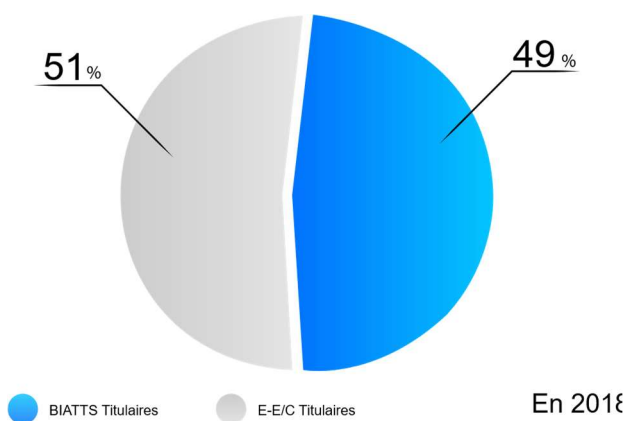
2) Caractéristiques de l'effectif

Répartition des effectifs par statut (2018)

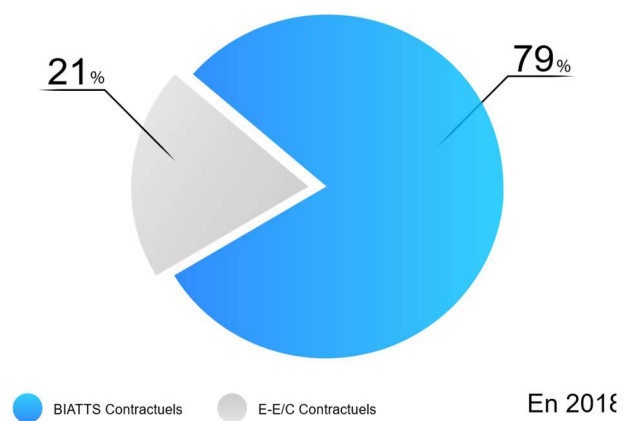


- Répartition des effectifs par statut (2018)
- Enseignants-Chercheurs, Enseignants
- BIATTS

Répartition des personnels titulaires (en effectifs physiques)



Répartition des personnels contractuels (en effectifs physiques)



Il y a davantage de BIATTS* que d'enseignants-chercheurs dans les effectifs (56% contre 44%). Ce déséquilibre est d'autant plus marqué en ce qui concerne la répartition des personnels contractuels. On observe que 79% des contractuels sont BIATTS.

Cela peut représenter un gisement (CDD, apprentis, services civiques, ...) donnant la possibilité de prérecruter de futurs CDI ou emplois de titulaires.

*BIATTS = Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques

3) Évolution des effectifs

Évolution des populations en effectifs physiques, en ETPT, et en pourcentage

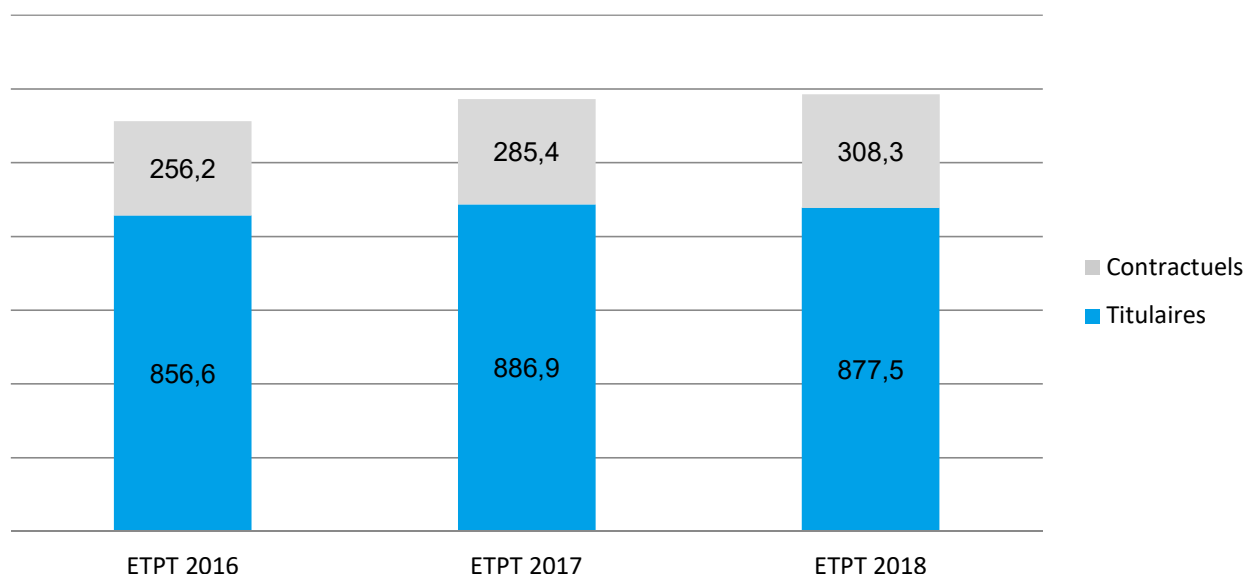
En effectifs physiques	2016	2017	2018	Évolution 18/16
Enseignants	515	532	519	1%
BIATSS	638	675	699	10%
Total	1 153	1 207	1 217	6%

En ETPT	2016	2017	2018	Évolution 18/16
Enseignants	497,5	517,2	503,2	1%
BIATSS	615,3	655,1	682,6	11%
Total	1 112,8	1 172,3	1 185,8	7%

En pourcentage	2016	2017	2018
Enseignants	45%	44%	43%
BIATSS	55%	56%	57%

Source : HARPEGE

Le nombre de salariés en Équivalent Temps Plein Travaillé



La diminution des effectifs Enseignants en 2018 s'explique par l'annulation de la Campagne Emploi des Enseignants-Chercheurs et par conséquent du non remplacement de la totalité des départs à la retraite.

B) Données santé au travail et prévention des risques professionnels

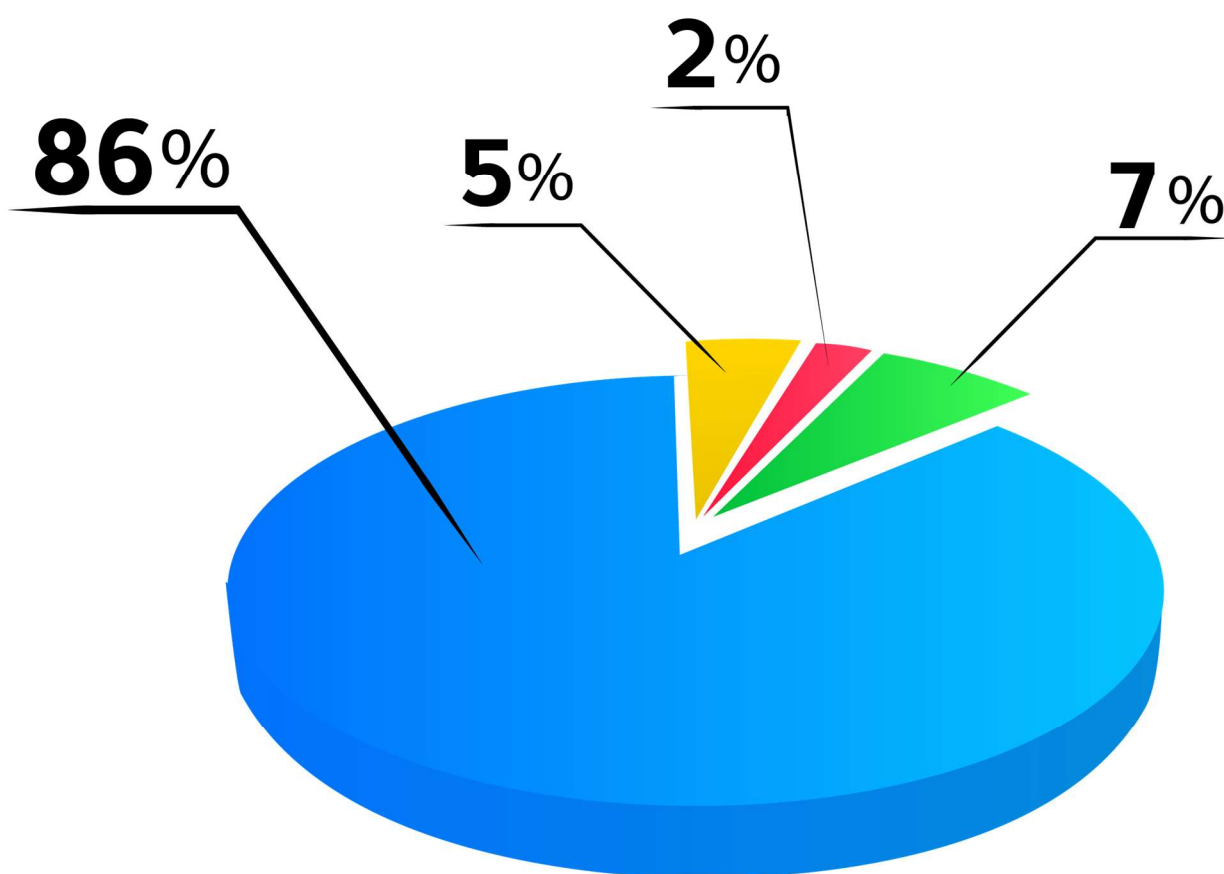
1) Indicateurs de la médecine préventive

LES VISITES MÉDICALES EN 2019		
Effectif permanent	1191	100%
Agents convoqués	319	27 %
Effectif visité	223	19 %
		70 % des agents convoqués
Agents jamais vus	837	70 %
Avis défavorable temporaire	6	3 % de l'effectif visité
Aptitude sous conditions (restrictions : 9, aménagements : 29, préconisations : 2)	40	18 % de l'effectif visité
Maladie professionnelle reconnues	2	

Source : Rapport annuel d'entreprise, INTERMETRA

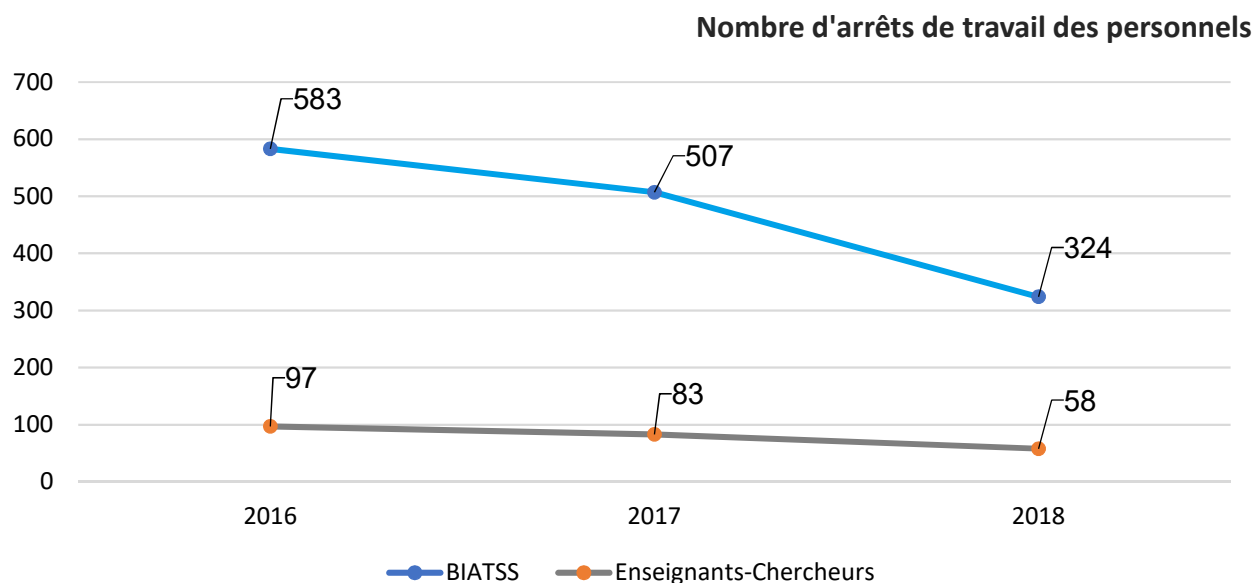
Avec 70 % des agents jamais vus par la médecine préventive, et un ratio de 18% d'agents vus ayant des aptitudes sous conditions, on peut établir une projection hypothétique de 214 agents avec aptitude sous conditions (effectif total).

Répartition des absences pour raison de santé par type (2018)



- CG accident de service
- CG longue durée
- CG longue maladie
- CG maladie ordinaire

Source : Bilans sociaux



Compte tenu du nombre important d'arrêts de travail des personnels, il est envisageable que certains d'entre eux soient éligibles au titre de BOE. Notamment en ce qui concerne les 9% d'agents cumulant congés longue maladie et congés longue durée.

Ce qui représente 34 agents potentiellement éligibles au titre de BOE.

2) La prévention des risques professionnels

Un plan de prévention des risques professionnels annuel est établi au sein de l'UR. Il fait état du bilan des actions réalisées l'année passée et des actions à mettre en place pour l'année à venir :

- Le Document Unique
- Les formations
- Les vérifications réglementaires en santé et en sécurité (matériels de TP, extincteurs, SSI, électricité, gaz...)
- Les commissions de sécurité
- Les visites de sites en santé et sécurité
- Le registre santé et sécurité au travail
- Le plan Vigipirate
- COVID-19

a) Le Document Unique

Dans un premier temps, il est nécessaire d'identifier les risques auxquels sont confrontés les agents. L'UR compte un conseiller de prévention et une chargée de mission de document unique qui ont pour mission de mettre en place le DU et d'en assurer la mise à jour annuelle.

Pour cela, un réseau d'assistants de prévention a été créé comportant 39 personnes pour 20 unités de travail différentes. Les assistants de prévention ont pour objet principal d'assister et de conseiller le Responsable/Directeur de l'Unité/du Département/du Service dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité du travail :

- Veiller au respect des règles de sécurité au sein de leur Unité/Département/Service et signaler toute anomalie constatée au conseiller en prévention

- Réaliser et tenir à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels et tous les documents relatifs à la prévention des risques notamment le registre santé et sécurité au travail
- Réaliser l'accueil des nouveaux entrants
- Assurer le suivi des enquêtes et actions de la Direction de la Prévention
- Assurer la diffusion des informations « Santé et Sécurité au travail »

Le document unique est mis à jour annuellement et présenté en CHSCT.

Un plan d'actions par unité de travail est également élaboré suite à l'évaluation des risques.

b) Les formations

Tous les ans, un programme de formation est mis en place au sein de l'UR. Celui-ci comprend un volet « prévention des risques professionnels » dans lequel nous allons retrouver les formations initiales ou de recyclage sur les risques incendie, électrique, chimique, sauveteurs secouriste du travail, troubles musculo-squelettiques...

c) Les vérifications réglementaires en santé et en sécurité (matériels de TP, extincteurs, SSI, électricité, gaz...)

Les vérifications réglementaires sont suivies annuellement via des contrats avec des entreprises et des organismes agréés pour :

- La maintenance des systèmes de sécurité incendie
- Le contrôle et l'entretien des sorbonnes, hottes et PSM
- La désinsectisation, dératisation, démoustication
- La maintenance des extincteurs et RIA
- La maintenance des poteaux et bouches incendie
- La maintenance des systèmes de désenfumage, colonnes sèches
- La maintenance de la vidéosurveillance
- La maintenance du contrôle d'accès et de l'alarme anti-intrusion
- Le gardiennage

d) Les commissions de sécurité

Les Etablissements Recevant du Public sont soumis à une réglementation particulière selon leur classement. L'UR étant composé de plusieurs ERP se voit visité régulièrement par la commission de sécurité qui s'assure que l'établissement puisse continuer à fonctionner sans risque pour les usagers.

e) Les visites de sites en santé et sécurité

Des visites sont régulièrement organisées pour différentes raisons :

- Visite régulière de services
- Sollicitation des agents par rapport à un risque identifié
- Arbre des causes dans le cadre d'une enquête post accident de travail

f) Le registre santé et sécurité au travail

Le registre de santé et de sécurité au travail est mis à la disposition de tous les agents et usagers, dans tous les services ou unités quels que soient les effectifs, afin de pouvoir consigner toutes les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Tout agent (ou usager) d'un service ou d'une unité peut inscrire toutes les

observations et toutes les suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Les informations mentionnées peuvent être de plusieurs sortes :

- un risque éventuel observé ou encouru ;
- un accident ou un incident vu ou vécu ;
- un dysfonctionnement ou le non fonctionnement d'une installation ou d'un dispositif de sécurité ;
- toute suggestion relative à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail (éclairage, bruit, environnement général ...).

Pour toute inscription d'un fait, incident ou accident, les circonstances de leur survenance seront détaillées, en précisant les facteurs matériels et humains ayant concouru à leur réalisation et pouvant comprendre, le cas échéant, la ou les solutions envisageables.

g) Le plan Vigipirate

Afin de respecter la demande du ministère concernant le plan Vigipirate, les effectifs de sécurité ont été augmentés et la mise en place de mesures matériels ont été mise en place :

- Mise en place de barrières aux accès de l'UR
- Rehaussement des grilles aux alentours de l'UR

h) La COVID-19

Dans le cadre de la crise sanitaire inédite, l'UR a décidé de prendre en charge la distribution des masques chirurgicaux aux personnels.

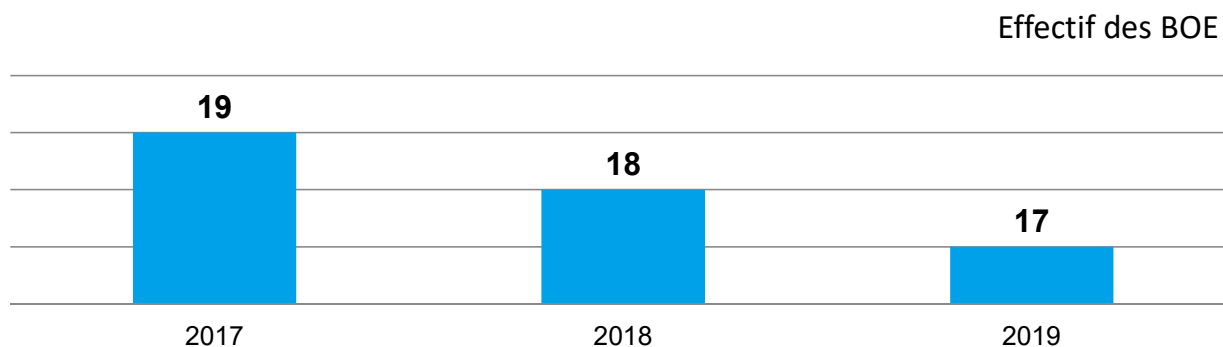
En parallèle, un travail intra services est effectué pour l'élaboration de procédures afin de répondre au mieux à l'évolution de la situation.

2. La situation du handicap des personnels à l'Université de la Réunion

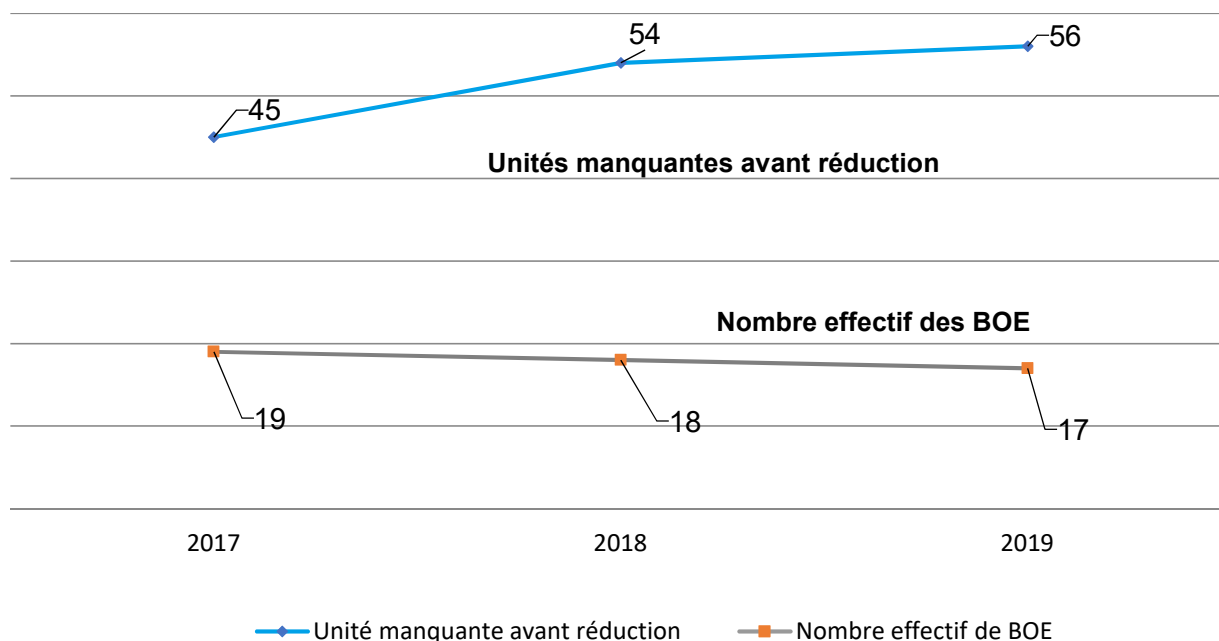
A) Les effectifs déclarés

1) Recensement des BOE

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) est prévue à l'article L. 5212-2 du code de travail et implique que tout employeur (public ou privé) occupant au moins 20 salariés ou agents doit employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de son effectif.



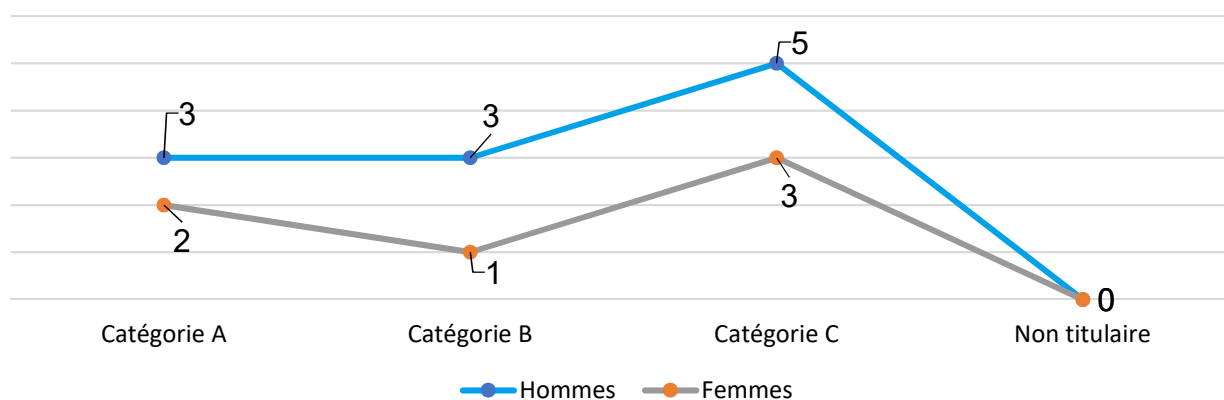
Effectif des BOE par rapport aux unités manquantes avant réduction



- Le nombre d'unité manquante ne fait que croître depuis 2017
- L'effectif de l'Université augmente également.
- Naturellement, le taux d'emploi des BOE a diminué

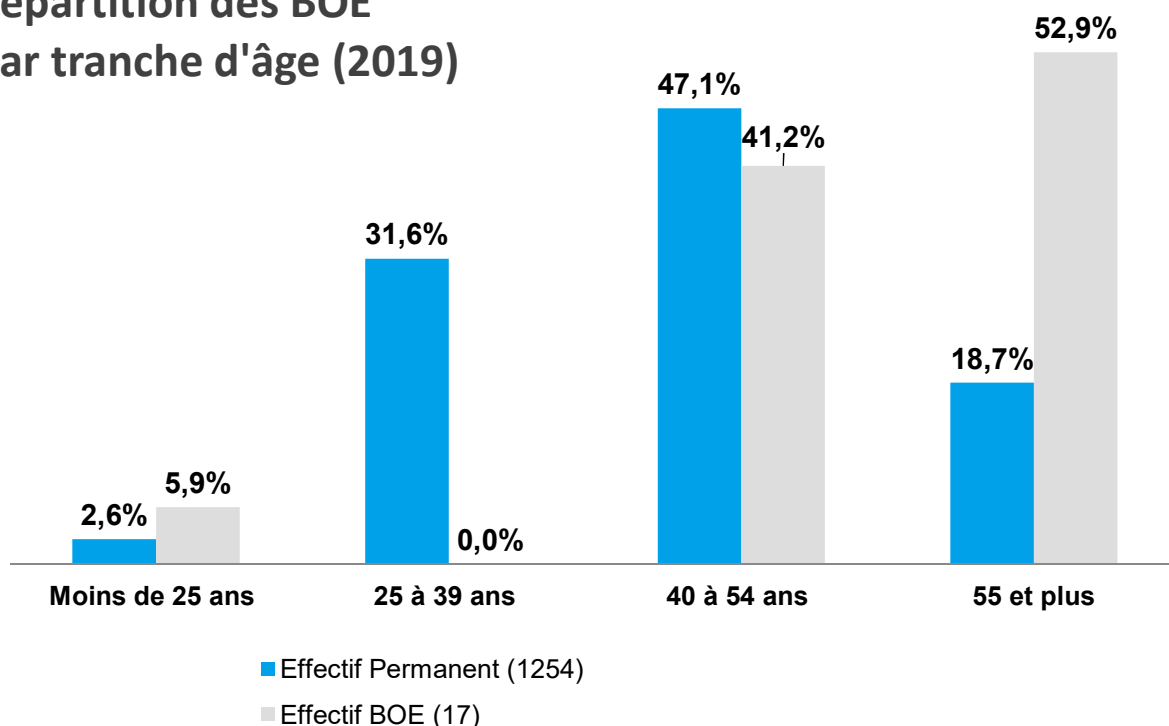
2) Répartition des BOE

Répartition par sexe et catégorie (2019)

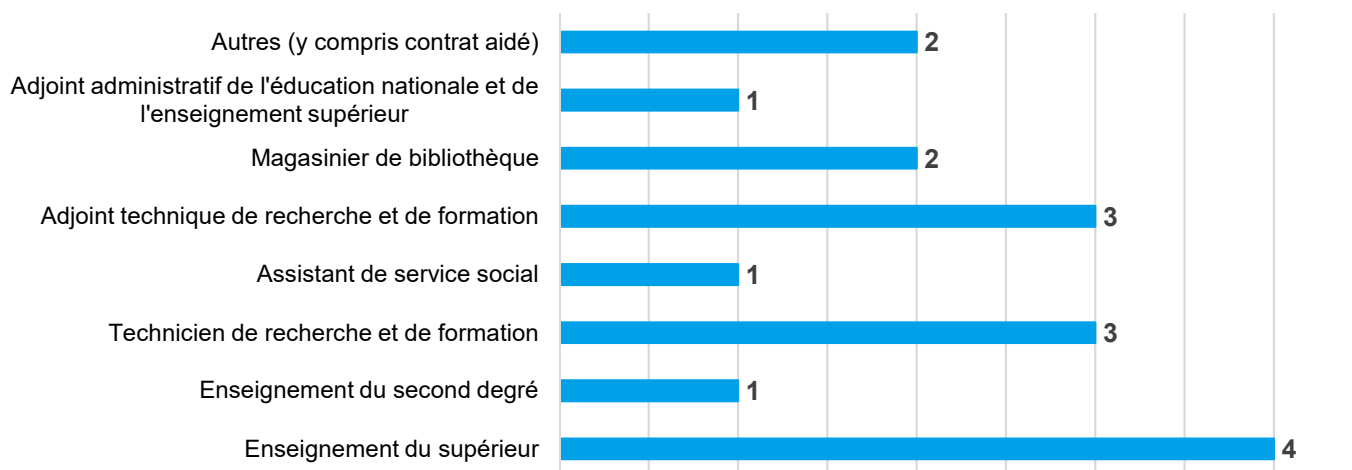


De manière générale, il y a davantage d'hommes que de femmes au titre de BOE. L'écart est plus prononcé dans la catégorie C que dans la catégorie A, puisque celle-ci peut demander des aptitudes physiques particulières.

Répartition des BOE par tranche d'âge (2019)



Répartition des BOE par filière (2020)



3) Caractéristiques de l'effectif des BOE

Le nombre de 17 BOE ne constitue pas un échantillonnage représentatif des agents en situation de handicap à l'Université.

Les personnels de plus de 55 ans représentent 18,7 % de la population totale des agents à l'Université.

Surreprésentation des BOE de plus de 55 ans : ils représentent 52,9 % de la totalité des BOE.
--

Cette surreprésentation nous interpelle sur les liens entre le vieillissement de la population et le handicap.

Sous-représentation des BOE chez les 25 à 39 ans, il serait intéressant de s'intéresser aux agents de moins de 40 ans.

Les BOE déclarés sont répartis sur les différents corps de métier, différents genres et les différentes catégories (exception faite des non titulaires).

Les BOE Enseignants-Chercheurs et Enseignants représentent 29% des BOE. Il y a donc une surreprésentation des BOE BIATSS (71%) comparativement à la répartition des effectifs totaux.

B) Le point sur l'organisation actuelle du handicap

1) *Éclatement des services acteurs*

En 2020, 5 services gravitent sur la problématique du handicap des personnels.

- Service des Ressources Humaines : recrutement et Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)
- Service Qualité de la Vie : maintien dans l'emploi
- Service Égalité et Mission handicap : accompagne les étudiants et élabore les campagnes de communication / handicap
- Médecine du travail : organise les visites obligatoires et occasionnelles des visites médicales du travail
- Direction de la communication : se charge de la circulation de la communication en direction de la communauté universitaire sur les informations propres au handicap.

2) *Un constat : une situation non optimale pour les personnels en situation de handicap*

1 - La question du handicap des personnels qui n'est associée à aucun budget spécifiquement dédié

A l'opposé du Service Égalité Mission Handicap Etudiant aucun budget n'a été fléché directement et clairement identifié afin de répondre aux dépenses liées au handicap.

Ainsi toute demande concernant par exemple le maintien en emploi sous-tend un parcours financier pouvant se révéler d'une durée bien supérieure à celle constatée sur une demande classique pour un service doté d'un budget de fonctionnement.

Pour une personne en situation de handicap ce temps d'attente élevé entraîne découragement et véhicule une impression de non-priorité sur le handicap.

2 - La question du handicap des personnels qui n'a pas été sérieusement prise en charge jusqu'en 2017

A la date de décembre 2020, le retard accumulé des visites médicales de travail n'a pu être que partiellement compensé. En effet, les fonctions exercées par des agents rendent obligatoires et prioritaires les créneaux de rencontres médicales. Cet élément venant se rajouter à un absentéisme

parfois élevé en réponse à des convocations médicales entraîne un taux de non rencontres médicales de 70% du personnel (cf. page 7).

Or, les visites médicales sont bien souvent synonymes de point unique de rencontres où les agents peuvent bénéficier d'informations concernant les situations de restriction ou d'inaptitude

3 - La question de l'aide à la rédaction du dossier RQTH/MDPH

Remplir un dossier administratif peut être vécu comme une épreuve longue et fastidieuse par certains agents.

Longue, car le temps de l'instruction entre la rédaction, la recherche des documents, l'établissement des certificats, l'attente du retour du dossier et éventuellement les actions de recours en cas de premier refus atteignent des durées de plusieurs mois.

Fastidieuse, car elles viennent s'ajouter au temps de travail quotidien alors que parfois la situation de handicap est une conséquence du travail, véhiculant l'image de l'inutilité et de l'injustice de la demande. Devant ces difficultés liées à la non-prise en compte par l'établissement d'un support ingénierie, la non-continuation dans la demande RQTH entraîne frustration et freins aux demandes de reconnaissance et d'aménagement du poste de travail.

4- La question de l'information et de la communication

Si les agents de l'université sont conviés régulièrement à participer aux manifestations étudiantes portant sur le handicap, ils ne participent qu'indirectement à ces manifestations.

Ils participent soit par proximité géographique par rapport au site dédié à l'organisation, soit par rapport à leurs services ou composantes co-organisateurs des activités de communication.

Concernant l'information sur le handicap plus spécialement en direction du personnel, deux actions ont été mises en place :

En décembre 2018, dans le cadre de la Journée Internationale pour les personnes handicapées, un mini dossier concernant le handicap dans la fonction publique, ainsi qu'un courrier signé conjointement par le Président de l'Université et la Vice-Présidente en charge de l'Égalité Femmes-Hommes et de la Prévention des Discriminations, ont été remis en main propre auprès de chaque membre BIATSS de l'Université, et dans les casiers des enseignants-chercheurs et enseignants - ceci sur l'ensemble des sites de l'Université.

En septembre 2019 Il a été proposé dans tous les sites de l'Université une exposition interactive (accessible à l'aide du smartphone) intitulée « Mon talent en plus : handicap et compétences ». L'idée développée était de montrer que 85% des handicaps sont non visibles.

Un mail a été envoyé en collaboration avec la DRH sur le canal Tous-personnels pour rappeler l'importance pour chacun-e de déclarer son handicap, notamment en termes de retraite et pour bénéficier des différents avantages proposés par notre Université (télétravail, carte d'accès prioritaire au CROUS, aménagement des conditions de travail etc.)

Si ces actions ont intéressé les membres du personnel, l'absence de structuration n'a pas permis d'optimiser les retombées attendues de ces deux actions.

Après échange avec les différents acteurs de ces actions il est apparu la nécessité, suite à ces communications grand public, de créer des séances d'informations en plus petits groupes afin de donner la parole plus facilement aux membres de la communauté universitaire.

PARTIE 2 - La nouvelle politique du handicap personnel de l'Université de la Réunion

1. Présentation de la nouvelle structure : le Service Egalité Mission Handicap Personnels (SEMHP)

A) Une nouvelle mission : la création d'un guichet unique

Le constat a été établi dans la phase de diagnostic, que la multiplicité des services intervenants sur le handicap personnels nuit fortement à la cohérence de l'ensemble des actions et n'engendre pas ou peu de gains de productivité.

L'inefficacité ou pour le moins la forte difficulté à travailler en réseau sur la thématique Handicap malgré la volonté forte des différents acteurs (avis recueillis par interview qualitatif), nous alerte sur le problème central de la structuration. Par exemple l'absence de travail en amont sur la prévention du handicap par faute de communication et d'informations relayées auprès de la communauté augmente la prise en compte de situations médicales déjà dégradées.

C'est donc une restructuration du fonctionnement et de la prise en compte du handicap personnel qui doit être actée.

S'inspirant du développement de la mission handicap-étudiants il est donc proposé en symétrie la création d'un Service Egalité Mission Handicap Personnel (SEMHP).

Dans le cadre de cette création, ce nouveau service sera composé de deux cadres de catégorie A (1 sur le site Nord et 1 sur le site Sud) ainsi que d'un personnel de catégorie B :

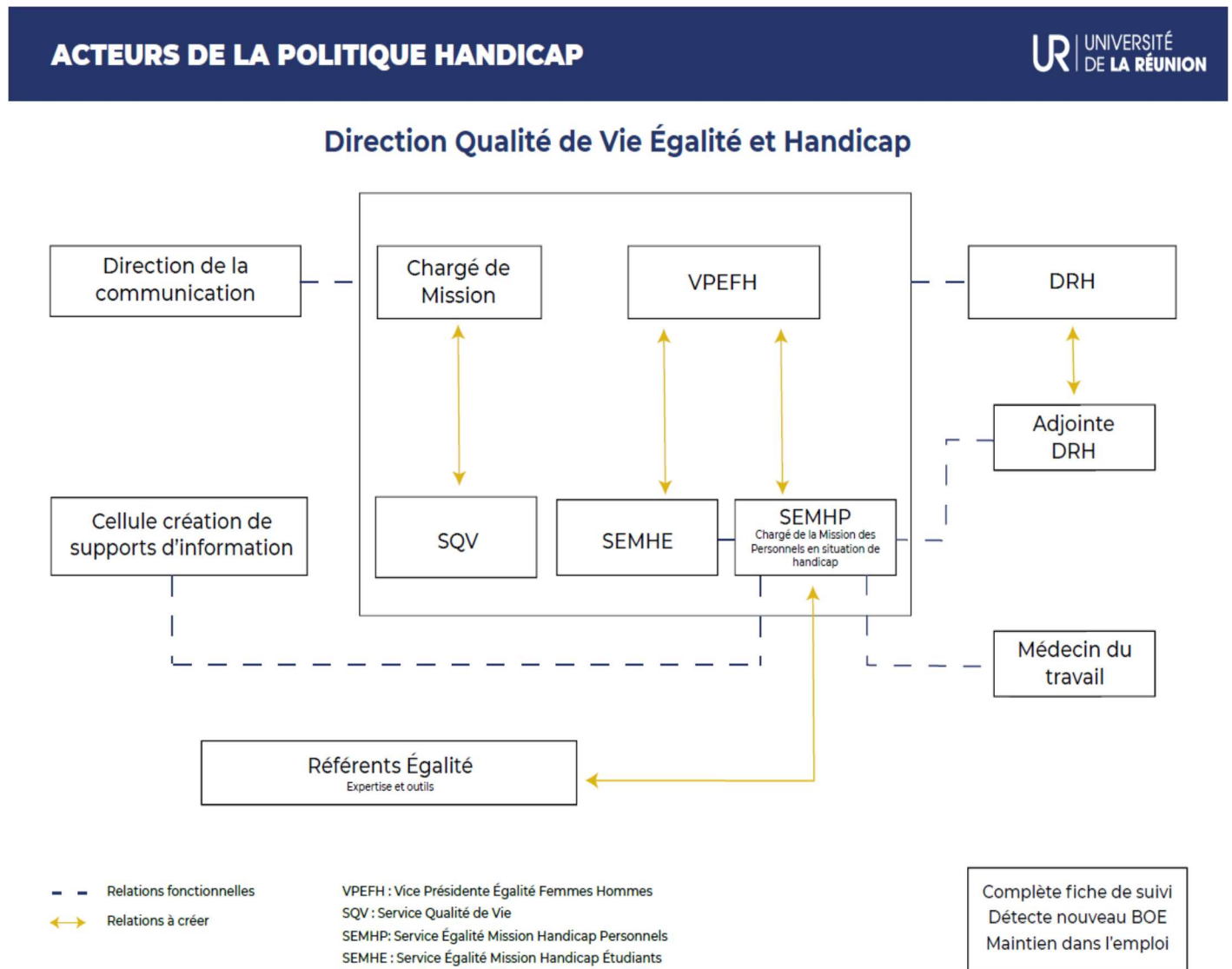
- Un cadre de catégorie A2 (ingénieur d'études ou attaché d'administration) dont la fonction principale sera d'assurer la responsabilité du SEMHP ;
- Un cadre de catégorie A1 (assistant ingénieur) assurera quant à lui le rôle de relai du responsable sur les sites Sud de l'Université ;
- Un agent de catégorie B (gestion administrative et financière, logistique matérielle, DOETH...).

Ce service aura pour objectifs forts de rassembler et de structurer l'ensemble des forces reposant actuellement trop souvent sur des volontés individuelles.

Le développement de ce « guichet unique » réclamé et souhaité par les agents de l'Université devrait ainsi donner un environnement plus favorable à l'obtention des objectifs nécessaires pour notre établissement :

- Augmenter la part des personnels en situation de handicap dans l'université notamment par le biais du recrutement d'apprentis avec la volonté de pérennisation de trois postes d'apprentis ;
- Améliorer pour les personnels en situation de handicap les conditions de travail et favoriser l'adaptation des carrières à leurs spécificités ;
- Faire évoluer la perception des personnels de l'Université sur la problématique des questions liées au handicap dans le monde du travail.

B) Nouveau schéma des acteurs de la politique handicap



C) Fiches de postes

Fiches de postes élaborées sous la direction de la Vice-Présidente en charge de l'égalité et du Directeur des Ressources Humaines.

Fonctions :	Responsable Service Egalité Mission Handicap Personnels
Métier ou emploi type* : *REME, REFERENS, BIBLIOFIL	Chargé de développement des ressources humaines (REFERENS – BAP J – J2D521)
Fiche descriptive du poste	
Catégorie :	A (Ingénieur d'étude ou attaché)
Corps :	Titulaire ou contractuel (Quotité 100%)
Affectation	
Administrative :	Université de La Réunion – Direction Qualité de Vie Égalité et Handicap
Géographique :	Campus du Moufia avec <u>déplacements fréquents sur les autres sites de l'Université</u>
Missions	
<p align="center">Activités principales :</p> <p align="center">SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Apporter par les moyens appropriés une information la plus large possible sur les droits des personnes handicapées et favoriser la déclaration des agents concernés 2) Améliorer la visibilité des dispositifs et la formalisation des procédures 3) Traiter les demandes d'aménagements, de compensation, de formation et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap 4) Assurer un accompagnement individuel des agents en maintien dans l'emploi 5) Suivre les dossiers RQTH (accompagnement des dossiers et suivi de la validité des titres de reconnaissance) 6) Garantir la confidentialité de la déclaration des agents 7) Être l'interlocuteur de la hiérarchie en cas de difficultés au travail d'un agent en situation de handicap 8) Initier et organiser les études de postes sur site en lien avec les partenaires et aménagements des situations de travail 9) Assurer le suivi financier des dépenses relatives au handicap 10) Centraliser les demandes d'aides matérielles 	

MISE EN PLACE ET SUIVI DE LA POLITIQUE HANDICAP DE L'UNIVERSITÉ

- 1) Coordonner la mise en œuvre de la politique handicap, en lien avec la direction de l'établissement
- 2) Améliorer la prise en compte du recrutement de personnes en situation de handicap au sein de l'établissement
- 3) Organiser et participer aux réunions du comité de pilotage de la politique handicap
- 4) Assurer la veille juridique sur les informations relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- 5) Mobiliser et solliciter les partenaires extérieurs
- 6) Elaborer les indicateurs et assurer leur suivi

COMMUNICATION ET INFORMATION

- 1) Organiser la communication sur la politique Handicap en respectant la multiplicité des sites de l'Université
- 2) Organiser des événements en lien avec le handicap en respectant la multiplicité des sites de l'Université
- 3) Assurer la création et l'administration des supports numériques de communication de l'Université / handicap personnel
- 4) Améliorer la visibilité de la politique handicap de l'établissement et la valoriser en participant à des colloques, à des manifestations et en nouant des partenariats

GESTION DES RELATIONS AVEC LES ORGANISMES (FIPHFP, MDPH)

- 1) Mobiliser les aides du FIPHFP
- 2) Assurer le suivi des dépenses engagées au titre de la politique handicap, ainsi que le suivi des remboursements du FIPHFP
- 3) Assurer le recensement des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, centraliser leurs justificatifs et procéder à la déclaration annuelle sur la plateforme du FIPHFP
- 4) Assurer les relations avec la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)

Conditions particulières d'exercice

Mettre en place et s'adapter à la création d'un nouveau service
Développement d'un réseau de partenaires internes et externes
Déplacement sans les sites Sud

Encadrement : Oui

Nombre d'agents encadrés par catégorie : A : ; B :
1

Compétences

Connaissance, savoir :

Connaissances générales de la gestion des ressources humaines
Techniques statistiques et informatiques de collecte et de traitement de données
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (connaissance approfondie)
Sociologie des organisations (connaissance générale)
Théories, méthodes et outils en psychologie

<p>Modes de fonctionnement des administrations publiques (connaissance générale)</p> <p>Finances publiques (connaissance générale)</p> <p>Contrôle de gestion</p> <p>Technique de pilotage des emplois et de la masse salariale</p> <p>Organisation et fonctionnement de l'enseignement supérieur et de la recherche publique</p> <p>Techniques de communication (connaissance approfondie)</p> <p>Langue anglaise : B1 à B2 (cadre européen commun de référence pour les langues)</p>
<p>Utiliser les techniques d'entretien (maîtrise)</p> <p>Conduire une réunion</p> <p>Analyser des situations de travail et les organisations</p> <p>Établir un diagnostic ressources humaines et proposer des plans d'actions</p> <p>Utiliser les outils bureautiques</p> <p>Piloter un projet</p> <p>Analyser et synthétiser</p>
<p style="text-align: center;">Savoir faire</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communiquer et convaincre - Savoir rendre compte - Mettre en œuvre des procédures - Savoir être force de proposition - Rigueur et forte capacité d'organisation - Excellentes qualités rédactionnelles - Maîtrise des outils bureautiques standards. <p style="text-align: center;">Savoir être</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacité d'écoute - Sens du lien social - Capacité de conviction - Sens du service public, autonomie - Réactivité et disponibilité - Qualités relationnelles et sens du contact - Avoir un intérêt pour l'enseignement et la recherche - Culture générale et esprit d'ouverture

Fonctions : Adjoint.e au responsable du Service Egalité Mission Handicap Personnels
Métier ou emploi type* : BAP J J3D45 - Assistant-e des ressources humaines *REME, REFERENS, BIBLIOFIL
Fiche descriptive du poste
Catégorie : A Corps : ITRF - ASI
Affectation
Administrative : Université de La Réunion ; Direction Qualité de Vie Égalité et Handicap Géographique : Campus du Tampon
Missions
<p>L'adjoint au responsable du service a pour mission de relayer l'action du service pour sa mise en œuvre dans les sites Sud de l'Université (campus du Tampon et de Terre-Sainte).</p> <p>Activités principales :</p> <ul style="list-style-type: none"> 3) Apporter par les moyens appropriés une information la plus large possible sur les droits des personnes handicapées et favoriser la déclaration des agents concernés. 4) Améliorer la visibilité des dispositifs et la formalisation des procédures 3) Traiter les demandes d'aménagements, de compensation, de formation et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap 4) Suivre les dossiers RQTH (accompagnement des dossiers et suivi de la validité des titres de reconnaissance) 5) Garantir la confidentialité de la déclaration des agents 6) Faciliter la mise en place d'études de postes sur site et l'aménagement des situations de travail 7) Participer au suivi financier des dépenses relatives au handicap 8) Participer à la centralisation les demandes d'aides matérielles 9) Participer aux réunions du comité de pilotage de la politique handicap 10) Participer à l'organisation de la communication et à la visibilité de la politique Handicap et des événements en lien avec le handicap.

Conditions particulières d'exercice : Mettre en place et s'adapter à la création d'un nouveau service Développement d'un réseau de partenaires internes et externes Sensibiliser les agents à la question du handicap Encadrement : Non - Oui Nb agents encadrés par catégorie : A; B; C Conduite de projet : Non – Oui	
Compétences*	
Connaissance, savoir : Culture du domaine Connaissances générales de la gestion des ressources humaines (connaissance générale) Modes de fonctionnement des administrations publiques Organisation et fonctionnement de l'enseignement supérieur et de la recherche publique Communiquer et faire preuve de pédagogie Rédiger une note de synthèse Utiliser les outils bureautiques (maîtrise) Conduire un entretien Savoir rendre compte Planifier les activités Langue anglaise : B1 (cadre européen commun de référence pour les langues)	
Savoir-faire : - Communiquer et convaincre - Savoir rendre compte - Mettre en œuvre des procédures - Savoir être force de proposition - Rigueur et forte capacité d'organisation - Excellentes qualités rédactionnelles - Maîtrise des outils bureautiques standards.	
Savoir être : <ul style="list-style-type: none"> • Sens du service public. • Réactivité et disponibilité. • Aptitudes au dialogue. • Sens de l'initiative et de l'autonomie. • Rigueur et forte capacité d'organisation. 	

Fonctions : Assistante en gestion administrative et financière
Métier ou emploi type* : Gestion administrative et financière (J4C42) *REME, REFERENS, BIBLIOFIL
Fiche descriptive du poste
Catégorie : B Corps : ITRF - Technicien en gestion administrative
Affectation
Administrative : Université de La Réunion Géographique : Campus du MOUFIA, Saint-Denis
Missions
Mission principale : <p>Réaliser des actes administratifs et financiers dans le respect des techniques, des règles et des procédures du Service Egalité Mission Handicap Personnels. Assurer une assistance technique et logistique à l'activité et aux projets du service.</p> Activités principales : <p>Assurer l'accueil et l'information des personnels Assurer un accompagnement dans les démarches administratives des agents en situation de handicap Participer à la gestion administrative et financière du service et de ses actions Assurer le secrétariat des instances de pilotage Organiser, alimenter, mettre à jour des bases de données relatives à la gestion des activités du service Alimenter des tableaux de bord et faire des extractions dans les SI de gestion Instruire les dossiers en vérifiant la régularité juridique, administrative et financière Participer au soutien logistique des activités et des manifestations Gérer l'agenda du service, les retroplannings et contrôler les échéances Produire des informations participant à l'aide au pilotage (Bilans, statistiques...) Travailler en lien avec les composantes dans le cadre de l'action du service Assistance relative aux demandes des partenaires et des structures extérieures Occuper la fonction de Mandataire chèques auprès de l'Agent Comptable de l'UR</p>

Conditions particulières d'exercice :

- Travail en autonomie
- Disponibilité
- Discrétion

Encadrement : Non - Oui**Nb agents encadrés par catégorie : A. B . C****Conduite de projet : Non – Oui****Compétences*****Connaissance, savoir :**

Organisation générale du SEMHP et des structures associées
Objectifs et projets du Service
Connaissances générales des techniques de gestion administrative et financière
Connaissance de l'outil informatique et des logiciels bureautiques (Pack office, Suite Google, Geisha, Harpège, Sifac, Ade, Apogee)
Connaissance des partenaires du service

Savoir-faire :

Travailler en équipe en collaboration avec les interlocuteurs internes et externes
Accueillir, informer et orienter
Savoir planifier et respecter des délais
Savoir utiliser les outils de communication et de bureautique
Prévenir et gérer les conflits ou situations sensibles
Prendre en compte les demandes et y répondre de manière appropriée
Proposer des améliorations pour faciliter le fonctionnement du service
Savoir soutenir l'organisation d'un projet
Savoir effectuer une gestion financière et des ressources humaines

Savoir être :

Maîtrise de soi
Sens relationnel
Sens de l'organisation
Capacité d'adaptation
Capacité d'initiative

D) Comité de pilotage

Suite au diagnostic dont le déroulement s'est étalé de septembre à novembre 2020, un Comité de Pilotage a été créé afin d'en assurer le suivi. Ce Comité de Pilotage préfigurateur a vocation à perdurer sur la durée du conventionnement.

Le chef de projet du pré-conventionnement, le Directeur du Pôle Égalité a été chargé d'assurer la composition ainsi que l'animation. Cependant, dès la nomination du responsable Égalité Mission Handicap Personnels, c'est bien le détenteur de cette fonction qui en assurera la responsabilité.

Le Comité de Pilotage s'est réuni deux fois sur la période de diagnostic, la volonté future est d'assurer le pilotage de la convention avec une périodicité de rencontre de deux à trois fois par an.

Le comité de pilotage est composé des membres suivants :

Patricia DUCRET – Vice-Présidente déléguée en charge de l'Égalité femmes-hommes et de la prévention des discriminations

Bruno GEREONE – Directeur des Ressources Humaines ou son représentant

Hélène MAGALON – Référente Égalité UFR Sciences et Technologies

Françoise SYLVOS – Référente Égalité UFR Lettres et Sciences Humaines

Ismaël OOJEERALLY – Directeur de la Direction de la Logistique de la Maintenance, de l'Hygiène et de la Sécurité

Christophe WYSOCKI – Responsable de la Cellule Construction (Direction Technique du Patrimoine Immobilier)

Jocelyne MILLET – Chargée de la Mission Handicap Étudiant

Pierre REYNAUD – Référent Accessibilité Numérique et Handicap

Phillipe BANNET – Responsable du Service Égalité Mission Handicap Etudiants

Yves DEPIGNY – Responsable du Service Égalité Mission Handicap Personnels

E) Comité Technique

Ce comité assurera la mise en œuvre opérationnelle de la convention et le suivi des programmes d'actions définies lors de la vie de la convention.

La relation Comité de pilotage / comité technique sera effectué par le Responsable du Service Égalité Mission Handicap Personnels qui :

- Présentera au comité de pilotage les actions réalisées ainsi que les adaptations nécessaires suite aux remontées terrain
- Coordonnera les relations entre les conseils statutaires (CHSCT, CTE, ...) et le Comité Technique Handicap

Composition :

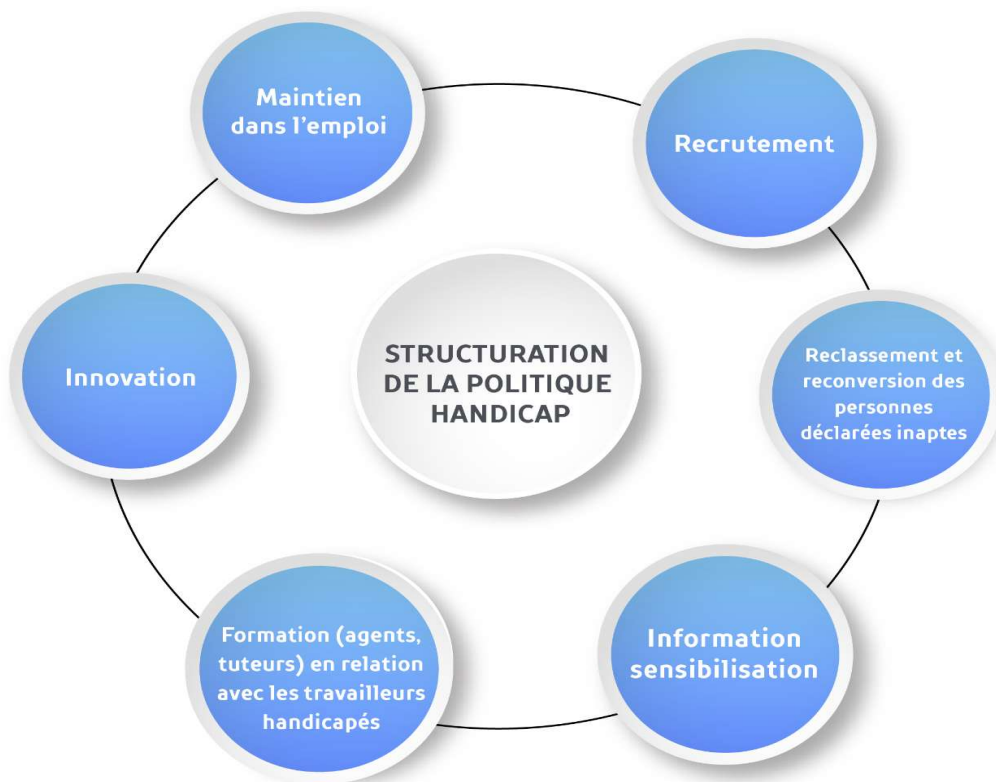
- Le Responsable du Service Égalité Mission Handicap Personnels
- Le Conseiller hygiène et sécurité
- Le Médecin de prévention
- L'Assistante sociale
- Le ou le Responsable du service DRH BIATSS
- Le ou le Responsable du service DRH enseignants et enseignants chercheurs

F) Partenariat

La politique du handicap de l'Université de La Réunion implique la mise ne place de partenariats. Ainsi, grâce au conventionnement avec le FIPHFP, l'Université va renforcer ses liens avec CAP EMPLOI en ce qui concerne notamment les actions de recrutement et de maintien dans l'emploi. En outre, l'Université souhaite inscrire son action dans le cadre du réseau Handi Pacte. Il est également à signaler que l'Université de la Réunion participe via son référent accessibilité numérique, au Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) pour le projet accessibilité universelle et égalité d'accès et qu'elle souhaite étendre ce partenariat en co-pilotant l'axe égalité femme-homme en lien avec la Déléguée Territoriale Handicap. Enfin, de manière plus générale, l'Université développera son réseau de partenaires en se tournant notamment vers les associations qui œuvre dans le domaine du handicap.

2. La nouvelle démarche handicap

- Axe 1 : Recrutement des travailleurs en situation de handicap
- Axe 2 : Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptées
- Axe 3 : Maintien dans l'emploi
- Axe 4 : Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés
- Axe 5 : Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap
- Axe 6 : Actions innovantes
- Axe 7 : Autres dispositifs de l'employeur



3. Les moyens demandés : fiches d'action

AXE 1 : « Recrutement des travailleurs en situation de handicap »

FICHE ACTION N°1

Intitulé de l'action	Recrutement de personnes en situation de handicap en contrat PEC
Eléments de contexte	<p>L'université emploie déjà des personnes en contrat PEC. Elle souhaite permettre, sur la base d'une volonté forte, recruter des personnes en situation de handicap sur ce type de contrat.</p> <p>Une attention particulière sera portée aux personnes en situations de handicap pouvant s'inscrire dans cette démarche.</p> <p>Une prime d'insertion durable d'un montant forfaitaire 6000 € peut être attribuée en deux demandes séparées : 2000 euros à la signature du contrat (un an minimum) pour chaque personne recrutée en contrat PEC 4000 euros lorsque la titularisation de la personne est prononcée à l'issue de son contrat ou qu'il signe un contrat à durée indéterminée.</p> <p>Le coût chargé d'un contrat PEC est de 14 206 €. Le coût réel d'un contrat PEC avec 50 % de prise en charge est de 7 103 €.</p> <ul style="list-style-type: none">- 2 contrats PEC 2021- 2 contrats PEC 2022- 2 contrats PEC 2023

Objectifs visés	<p>Il s'agit ici de favoriser l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail et l'intégration dans le monde du travail des personnes bénéficiant de ces contrats. C'est donc un vecteur d'insertion privilégié pour les personnes handicapées.</p> <p>L'accompagnement des personnes recrutées en contrat PEC par les services devrait également faire évoluer les représentations sur le handicap.</p>
------------------------	---

Nature de l'action	Intégrer et insérer des personnes handicapées à l'Université sur des contrats PEC.
---------------------------	--

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
6	6

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2021	Année 2022	Année 2023
2	2	2

Budget prévisionnel

Période	Année 2021	Année 2022	Année 2023	Total
Montant financé par l'employeur	14 206 €	14 206 €	14 206 €	42 618 €
Montant demandé au FIPHFP	4 000 €	8 000 €	8 000 €	20 000 €
Montant total	18 206 €	22 206 €	22 206 €	62 618 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	<p>Pour 2 contrats PEC par an.</p> <p>Les sommes versées pour l'accompagnement de ces contrats se répartissent de la façon suivante :</p> <p>Prime d'insertion durable à la signature du contrat PEC 2021, 2022 et 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contrat PEC 2021 : 2 000 € x 2 = 4000 € - Contrat PEC 2022 : 2 000 € x 2 = 4000 € - Contrat PEC 2023 : 2 000 € x 2 = 4000 € <p>= 12 000 €</p> <p>Prime d'insertion durable à la signature du contrat PEC 2023 : pérennisation d'un emploi PEC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contrat PEC 2022 : 4000 € - Contrat PEC 2023 : 4000 € <p>Total : 12 000 € + 8000 € = 20 000 €</p>
Reste à la charge de l'Université	<p>Sensibilisation des acteurs internes et externes.</p> <p>Programme de formation en lien avec l'insertion et la pérennisation dans l'emploi.</p> <p>Suivi des PEC.</p> <p>Préparation à la sélection des candidats</p>

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<p>Suivi global :</p> <p>Copie du contrat PEC</p> <p>Fiche de paye</p> <p>Nombre de contrats PEC réalisés</p>
--	---

FICHE ACTION : N°2

Intitulé de l'action	Recrutement de personnes en situation de handicap en contrat d'apprentissage
Eléments de contexte	<p>L'Université de La Réunion souhaite donner chaque année la possibilité à des personnes en situation de handicap de devenir apprentis dans ses services.</p> <p>En particulier, l'Université souhaite mettre en place une passerelle formation-emploi permettant à ses étudiants ou à des personnes formées à l'Université en situation de handicap de pouvoir être recrutés sur la base de contrat d'apprentissage. Il s'agit d'une politique volontariste d'emploi avec pour objectif la pérennisation de trois emplois.</p> <p>En outre, le décret 2020-530 du 5 mai 2020 prévoit la possibilité 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.</p> <p>L'aide du FIPHFP ne peut excéder réellement 520 fois le SMIC horaire brut par année d'apprentissage. En 2020, le SMIC horaire brut est de 10,15€. Il est estimé que chaque apprenti sera accompagné 260 heures par an : $10,15\text{€} \times 260 \text{ heures} = 2639 \text{ €}$.</p> <p>Concernant le coût salarial chargé des jeunes en contrat d'apprentissage, le FIPHFP finance une indemnité représentant 80% du coût salarial annuel chargé par année d'apprentissage.</p> <p>Le FIPHFP verse une aide forfaitaire de 1525 € par apprenti recruté ainsi qu'une prime d'insertion de 1 600 € pour une cdisation ou une titularisation.</p> <p>Enfin, le FIPHFP peut également prendre en charge le coût des tuteurs.</p> <p>Leurs coûts diffèrent en fonction du niveau de formation et de l'âge des apprentis et sont estimés de la manière suivante pour un apprenti :</p> <p style="text-align: center;">$920 \text{ €} (80\% \text{ du coût chargé annuel}) \times 12 = 11\,040 \text{ €}$</p> <p>Soit un total de 22 080 € pour le coût annuel salarial chargé à 80% pour 2 apprentis.</p> <p>Enfin le FIPHFP finance une aide de 1525 € au bénéfice spécifique de l'apprenti pour l'aider matériellement à débiter son apprentissage.</p>

Objectifs visés	<p>L'apprentissage d'un métier facilite l'intégration dans le monde du travail, c'est donc un vecteur d'insertion privilégié pour les personnes handicapées.</p> <p>L'accompagnement des apprentis par les services devrait également faire évoluer les représentations sur le handicap.</p> <p>Pérennisation d'un emploi.</p>
------------------------	--

Nature de l'action	Intégrer des personnes handicapées sur des contrats d'apprentissage.
---------------------------	--

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
5	5

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2021	Année 2022	Année 2023
1	2	2

Budget prévisionnel

Période	Année 2021	Année 2022	Année 2023	Total
Montant financé par l'employeur	2 760 €	5 520 €	5 520 €	13 800 €
Montant demandé au FIPHFP	17 053 €	35 706 €	37 306 €	90 065 €
Montant total	19 813 €	41 226 €	42 826 €	103 865 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	<p>Pour un apprenti par an sur un contrat d'une durée un an.</p> <p>Les sommes versées pour l'accompagnement de l'apprentissage se répartissent de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prise en charge 80% du coût annuel chargé de l'apprenti : <p>920 € (80% du coût chargé annuel) x 12 = 11 040 €</p> <p>2021 : - apprenti 1 (1 an) : 920 € (80% du coût chargé annuel) x 12 = 11 040 € = 11 040 €</p> <p>2022 : - apprenti 1 (1 an) : 920 € (80% du coût chargé annuel) x 12 = 11 040 € - apprenti 2 (1 an) : 920 € (80% du coût chargé annuel) x 12 = 11 040 € = 22 080 €</p> <p>2023 : - apprenti 1 (1 an) : 920 € (80% du coût chargé annuel) x 12 = 11 040 € - apprenti 2 (1 an) : 920 € (80% du coût chargé annuel) x 12 = 11 040 € = 22 080 €</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tutorat <p>19,95 €/heure (coût chargé) X 225 heures = 4 488 €</p> <p>2021 : 1 tuteur : 19,95 €/heure (coût chargé) X 225 heures = 4 488 €</p> <p>2022 : 2 tuteurs : 19,95 €/heure (coût chargé) X 225 heures X 2 = 8 976 €</p> <p>2023 : 2 tuteurs : 19,95 €/heure (coût chargé) X 225 heures X 2 = 8 976 €</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aide aux apprentis <p>1 525€ par apprenti</p> <p>2021 : 1 525 € X 1 apprenti = 1 525 € 2022 : 1 525 € X 2 apprentis = 3 050 € 2023 : 1 525 € X 2 apprentis = 3 050 €</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prime d'insertion à l'issue du contrat d'apprentissage <p>1 600 € pour une cdisation ou une titularisation</p> <p>2022 : 1 600 € X 1 pérennisation = 1 600 € 2023 : 1 600 € X 2 pérennisations = 3 200 €</p>
---	--

	<i>(Rappel plafond : 520 x 9,61€ = 4997€, soit 9994 € pour 2 apprentis et 19 998 € pour 4 apprentis)</i>			
		Année 2021	Année 2022	Année 2023
	Indemnité 80% coût salarial annuel chargé	11 040 €	22 080 €	22 080 €
	Aides apprentis	1 525 €	3 050 €	3 050 €
	Prime insertion		1 600 €	3 200 €
	Tutorat	4 488 €	8 976 €	8 976 €
	Total par année	17 053 €	35 706 €	37 306 €
Reste à la charge de l'université	Le déploiement et le pilotage du projet ; Les formations.			
Modalités de suivi et critères d'évaluation	Attestation de coût suivi global ; Copie du contrat d'apprentissage ; Fiche de paye de versement de l'aide ; Copie des frais pédagogique ; Facture de l'accompagnement social.			

AXE 2 : « Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes »

FICHE ACTION N°3

Intitulé de l'action	Accompagnement des personnes déclarées inaptes
Eléments de contexte	<p>L'Université s'engage sur la base d'une volonté forte à faciliter le reclassement et la reconversion des personnels déclarés inaptes.</p> <p>L'une des personnes ressources en interne est la Conseillère en évolution professionnelle (CEP). Exerçant ses activités de conseil et d'accompagnement des parcours professionnels au sein de la direction des ressources humaines, elle assurera un suivi individualisé des personnels concernés afin de les aider au mieux notamment durant la période de préparation au reclassement (PPR) ou dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle et ce, en lien avec le DRH et le SEMHP.</p>

Objectifs visés	<p>Accompagner les agents en situation de handicap au travail dans leur parcours de reclassement ou de reconversion professionnelle.</p> <p>Permettre le maintien dans l'emploi.</p> <p>Accompagner une évolution professionnelle.</p>
------------------------	--

Nature de l'action	Permettre à des personnels déclarés inaptes d'envisager et de mettre en œuvre sereinement leur reclassement ou leur reconversion professionnelle.
---------------------------	---

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
3	3

Calendrier de mise en œuvre		
<i>Année 2021</i>	<i>Année 2022</i>	<i>Année 2023</i>
1	1	1

Budget prévisionnel

<i>Période</i>	<i>Année 2021</i>	<i>Année 2022</i>	<i>Année 2023</i>	<i>Total</i>
<i>Montant financé par l'employeur</i>	5 000 €	5 000 €	5 000 €	15 000 €
<i>Montant demandé au FIPHFP</i>	5 000 €	5 000 €	5 000 €	15 000 €
<i>Montant total</i>	10 000 €	10 000 €	10 000 €	30 000 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	<p>Pour 1 formation par an :</p> <p>Coût de la formation : 10 000 €</p> <p>3 personnels x 5 000 € = 15 000 €</p>
Reste à la charge de l'Université	<p>Un parcours individualisé pour accompagner les agents déclarés inaptes selon 4 options possibles en fonction des besoins :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rémunération de l'agent pendant la formation ; - L'affectation sur un autre emploi du même corps ; - L'assistance à la mise en œuvre d'une demande de reclassement ; - L'élaboration d'un projet professionnel en vue d'une reconversion.

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<p>Suivi global :</p> <p>Nombre d'agents déclarés inaptes ;</p> <p>Nombre d'agents bénéficiaires d'une affectation sur un autre emploi du même corps ;</p> <p>Nombre d'agents reclassés ;</p> <p>Nombre de reconversions.</p>
--	---

Axe 3 : « Maintien dans l'emploi »

FICHE ACTION N°4

Intitulé de l'action	Accompagner les BOE dans leur vie professionnelle en favorisant la recherche de compensations techniques
<p>Eléments de contexte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Au sein de l'Université de La Réunion, université pluridisciplinaire et multi-sites, de nombreuses activités professionnelles nécessitent des sorties terrain recherches et pédagogiques. <p>Les contraintes géologiques des sorties terrains (pentes escarpées des reliefs, forêts tropicales, le littoral marin) rendent très difficile la participation des personnels à ces sorties. Conscients de ces difficultés, des personnels en situation de handicap autocensurent leurs activités professionnelles.</p> <p>Le service Mission Egalité Handicap Personnels doit aider au financement, soit de matériels adaptés, soit à l'élaboration de conventionnement avec des associations d'aide au déplacement des personnes en situation de handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> • Absence de diversité des transports en commun adaptés aux personnels en situation de mobilité réduite. <p>Dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, les personnels en situation de handicap sont appelés à effectuer des formations, des échanges avec des entreprises, des participations à des colloques...</p> <p>Sur le territoire de l'île de La Réunion, aucun transport en commun ne permet de déplacement optimum vers l'ensemble des propositions géographiques, par manque de maillage logistique.</p> <p>Dans le cadre de demande de financement, afin de compenser ces difficultés de déplacement, l'Université doit pouvoir aider à la mobilité pour l'ensemble des personnels en situation de handicap.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les freins financiers des agents en situation de handicap, malgré les prescriptions des médecins de prévention, peuvent les empêcher d'accéder aux aides techniques et technologiques permettant de compenser leurs handicaps (aides auditives, adaptation des aides motrices de déplacement, des logiciels de synthèse vocale, ...)

Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer les conditions de travail des personnels en situation de handicap • Favoriser la mobilité des agents en situation de handicap afin de leur permettre de pratiquer leurs fonctions sans restriction ou autocensure • Ouvrir l'éventail des possibilités des fonctions occupées par les personnes en situation de handicap
------------------------	--

Nature de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter la mobilité des agents • Instauration d'un guichet unique (géré par l'assitant-e du responsable de la Mission Handicap Personnels) permettant : <ul style="list-style-type: none"> - De mobiliser les aides de transport spécifique - D'assurer la logistique, la réservation et l'optimisation des déplacements pour les personnes en situation de handicap - D'entretenir les réseaux spécifiques d'aide à la mobilité pour les personnes en situation de handicap • Favoriser l'accessibilité aux technologies compensant le handicap : <ul style="list-style-type: none"> - En collaboration avec le médecin de prévention, sélectionner les matériels technologiques permettant la compensation des handicaps - Établir un tableau de financement pour chacune des aides retenues - En collaboration avec le référent numérique handicap de l'Université, fournir les logiciels assurant l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap
---------------------------	---

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
50	50

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2021	Année 2022	Année 2023
Assistance mobilité et aide à l'acquisition de technologies en réponse aux demandes ciblées	Assistance mobilité et aide à l'acquisition de technologies en réponse aux demandes ciblées	Assistance mobilité et aide à l'acquisition de technologies en réponse aux demandes ciblées

Budget prévisionnel				
Période	Année 2021	Année 2022	Année 2023	Total
Montant financé par l'employeur	7 000 €	10 000 €	15 000 €	32 000 €
Montant demandé au FIPHFP	5 000 €	5 000 €	5 000 €	15 000 €
Montant total	12 000 €	15 000 €	20 000 €	47 000 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP			
	2021	2022	2023
<u>Les aides techniques</u>	Prothèses/appareillages sur la base de 2 000 €	Prothèses/appareillages sur la base de 2 000 €	Prothèses/appareillages sur la base de 2 000 €
<u>Transport dans le cadre des activités professionnelles</u>	Déplacement des agents, terrain, = 3 000 €	Déplacement des agents, terrain, = 3 000 €	Déplacement des agents, terrain, = 3 000 €
<u>Reste à la charge de l'Université :</u> <ul style="list-style-type: none"> Achat de matériel ergonomique 			

Axe 3 : « Maintien dans l'emploi »

FICHE ACTION N°5

Intitulé de l'action	Adaptation et aménagement de postes permettant un maintien dans l'emploi
-----------------------------	--

Eléments de contexte	<p>L'Université de La Réunion a été créée il y a près de 35 ans. On observe un pic de recrutement dans les années 90/2000. Ces recrutements 20 à 30 ans après ont entraîné un vieillissement des agents présent sur des postes à obligations physiques importantes.</p> <p>Depuis la mise en place d'une médecine du travail efficace en 2017, on pourrait supposer qu'un nombre d'agents plus important viendront se faire recenser entraînant un aménagement de leur poste de travail.</p> <p>La particularité d'une Université et donc de l'Université de La Réunion est la coexistence de deux sous population à part égal :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enseignants-Chercheurs et Enseignants - BIATSS (Personnels Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé et des Bibliothèques) <p>Au niveau des enseignants-chercheurs et enseignants doit se faire aussi la prise en compte des handicaps psychiques.</p>
-----------------------------	--

Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre le maintien dans l'emploi ou la reprise du travail d'agents en restriction d'aptitude, en reclassement et/ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi ; • Créer des conditions favorables à l'intégration des personnes en situation de handicap.
------------------------	--

Nature de l'action	<p>Réaliser des études relatives aux besoins d'aménagement ou d'adaptation de poste :</p> <p>Ces études seront réalisées sous la maîtrise du responsable du Service Mission Egalité Handicap Personnels, en collaboration avec le médecin de prévention, le Responsable de la Cellule Construction et Maintenance et les référents Pôle Égalité/Handicap.</p> <p>Elles permettront de proposer des solutions d'aménagement ou d'adaptation des postes pour les agents :</p>
---------------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Reconnus en qualité de travailleur handicapé et dont le handicap devient un frein au maintien dans le poste ; - Reconnus en qualité de travailleur handicapé souhaitant évoluer professionnellement vers un nouveau poste nécessitant un aménagement. <p>Ces études feront l'objet d'une présentation devant le Comité Technique du handicap auxquelles viendront se rajouter le N+1 du salarié, ainsi que le Directeur/Responsable du Service/Pôle.</p> <p>Aménager et adapter les postes de travail afin de valoriser les aptitudes des agents :</p> <p>a) Handicap physique</p> <p>La mise en œuvre d'aménagements/adaptation de postes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliers adaptés ; - Outils bureautiques (déficience visuelle et/ou techniques déficience auditives, ...) ; - Équipement personnalisé du lieu de travail. <p>b) Handicap psychique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aménagement de l'organisation du travail (durée, rythme du travail, ...) ; - Prise en compte des conséquences du handicap (fatigabilité, effet du traitement, ...) ; - Mise en place d'un tuteur facilitant les relations avec le responsable hiérarchique et contribuant à l'organisation du travail (horaires, aménagements, ...).
--	---

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
23	20

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2021	Année 2022	Année 2023
4	8	11

Budget prévisionnel				
Période	Année 2021	Année 2022	Année 2023	Total
Montant financé par l'employeur	5 000 €	6 000 €	6 000 €	17 000 €
Montant demandé au FIPHFP	5 600 €	7 900 €	7 900 €	21 400 €
Montant total	10 600 €	13 900 €	13 900 €	38 400 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP			
	2021	2022	2023
<u>Etudes ergonomiques</u>	2 études ergonomiques 1 300 €/étude Soit 2 x 1 300 € = 2 600 €	3 études ergonomiques 1 300 €/étude Soit 3 x 1 300 € = 3 900 €	3 études ergonomiques 1 300 €/étude Soit 3 x 1 300 € = 3 900 €
<u>Aménagement/Adaptation de poste</u>	3000 €	4 000 €	4 000 €
<u>Reste à la charge de l'Université :</u> <p>a) Handicap physique</p> <ul style="list-style-type: none"> Le temps passé à la recherche de solutions techniques pour l'aménagement/adaptation des postes Le suivi des aménagements/adaptations, de leur mise en place jusqu'à leur évaluation Temps passé par le responsable de la Mission Egalité Handicap Personnels pour le suivi/classement de ces dossiers <p>b) Handicap psychique</p> <ul style="list-style-type: none"> Mise en place des tutorats à raison de 3 000 € par intervention, soit 70 heures équivalent TD 			

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> Suivi des préconisations du médecin de prévention Nombre d'études ergonomiques réalisées Nombre d'agents bénéficiant d'un aménagement ou d'une adaptation au poste Compte rendu du Comité Technique Handicap par rapport aux adaptations et aménagements
--	---

Axe 3 : « Maintien dans l'emploi »

FICHE ACTION N° 6

Intitulé de l'action	Développer les compétences des BOE
Eléments de contexte	<p>L'Université de La Réunion bénéficie de deux services experts dans le domaine de la formation :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le service du développement des compétences des personnels qui a pour missions :<ul style="list-style-type: none">- De mettre en place des dispositifs de développement des compétences en appui à la politique de ressources humaines de l'établissement ;- De favoriser la promotion professionnelle des agents par les préparations aux examens et concours et la prise en compte des acquis de l'expérience ;- D'aider les agents à acquérir et à développer de nouvelles compétences notamment dans le cadre de projets individuels professionnels.• La Direction de la Formation professionnelle Tout au Long de La Vie (DFTLV) qui a pour missions :<ul style="list-style-type: none">- D'accueillir, d'informer et de conseiller le public dans la construction de son parcours universitaire en formation continue ;- D'aider à la mise en place de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none">• Permettre aux BOE d'envisager des évolutions de carrière grâce à des formations individuelles adaptées• Permettre prioritairement à des agents BOE d'accéder à des VAE, afin d'ouvrir le champ des possibilités au niveau du reclassement• Permettre aux agents BOE d'augmenter les possibilités de leurs évolutions professionnelles, en améliorant leurs compétences et leurs savoir-être sur les présentations orales.

Nature de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Établir un bilan de compétences : <ul style="list-style-type: none"> - Faire le point sur les compétences, les motivations, les talents et les atouts ; - Prendre du temps pour faire le bilan des parcours professionnels ; - Proposer un projet de formation professionnelle et valider sa pertinence par rapport aux aspirations des agents. • Développer le parcours des agents : <ul style="list-style-type: none"> - Des accompagnements/formations dans le cadre des aménagements et adaptations de poste de travail ; - Une éventuelle réorientation forte vers un nouveau métier par la mise en place d'une VAE.
---------------------------	---

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
50	12 directement 30 en formation

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2021	Année 2022	Année 2023
<ul style="list-style-type: none"> • 1 bilan de compétences • Des actions de formation • 1 VAE 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 bilans de compétences • Des actions de formation • 2 VAE 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 bilans de compétences • Des actions de formation • 2 VAE

Budget prévisionnel				
Période	Année 2021	Année 2022	Année 2023	Total
Montant financé par l'employeur	500 €	1 000 €	1 000 €	2 500 €
Montant demandé au FIPHFP	3 800 €	5 600 €	7 400 €	16 800 €
Montant total	6 300 €	8 600 €	10 400 €	19 300 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP			
	2021	2022	2023
<u>Bilans de compétence</u>	1 Bilan de compétences 1 800 €/Unité Soit 1 x 1 800 € = 1 800 €	2 Bilans de compétences 1 800 €/Unité Soit 2 x 1 800 € = 3 600 €	3 Bilans de compétences 1 500 €/Unité Soit 3 x 1 800 € = 5 400 €
<u>Actions de formation individuelle et qualifiante</u>	Parcours de formations à raison de 2000 € Soit 1 x 2 000 € = 2 000 €	Parcours de formations à raison de 2000 € Soit 1 x 2 000 € = 2 000 €	Parcours de formations à raison de 2000 € Soit 1 x 2 000 € = 2 000 €
<u>TOTAL</u>	3 800 €	5 600 €	7 400 €
<u>Reste à la charge de l'Université :</u> <ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'une équipe de management social, composée du médecin de prévention, de l'assistante sociale de l'Université, de la Mission Egalité Handicap et les deux responsables des services travaillant sur cette action 			

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de personnes participant aux sessions de sensibilisation Nombre de formations suivies Réussite à des concours ou nombre de réussites à des propositions d'emploi
--	---

AXE 4 : Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés

FICHE ACTION N° 7

Intitulé de l'action	Formation de tuteurs et des collaborateurs
Eléments de contexte	<p>L'Université de La Réunion bénéficie de deux services experts dans le domaine de la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le service du développement des compétences des personnels qui a pour missions : <ul style="list-style-type: none"> - De mettre en place des dispositifs de développement des compétences en appui à la politique de ressources humaines de l'établissement ; - De favoriser la promotion professionnelle des agents par les préparations aux examens et concours et la prise en compte des acquis de l'expérience ; - D'aider les agents à acquérir et à développer de nouvelles compétences notamment dans le cadre de projets individuels professionnels. • La Direction de la Formation professionnelle Tout au Long de La Vie (DFTLV) qui a pour missions : <ul style="list-style-type: none"> - D'accueillir, d'informer et de conseiller le public dans la construction de son parcours universitaire en formation continue ; - D'aider à la mise en place de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre aux tuteurs et aux agents travaillant en lien avec les personnels handicapés de développer leurs connaissances et leurs compétences grâce à des formations individuelles adaptées ; • Permettre une meilleure prise en charge des personnels en situation de handicap

Nature de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Formation des personnels : <ul style="list-style-type: none"> • Formation des directeurs et responsables de composantes et de services ; <p>Formation d'agents à la fonction de tuteur ;</p> <p>Formation individuelle spécifique au handicap des agents travaillant en lien avec les personnels en situation de handicap ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation de l'ensemble du personnel à l'aide d'ateliers interactifs en imitation des formations secourisme (définition du handicap, accueil des personnes en situation de handicap, positionnement par rapport aux collègues en situation de handicap)
---------------------------	---

Nombre total
9

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2021	Année 2022	Année 2023
<ul style="list-style-type: none"> • 1 formations tuteurs • 1 Formation collaborateurs 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 formations tuteurs • 1 Formation collaborateurs 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 formations tuteurs • 1 Formation collaborateurs

Budget prévisionnel				
Période	Année 2021	Année 2022	Année 2023	Total
Montant financé par l'employeur	4000 €	4 000 €	4 000 €	12 000 €
Montant demandé au FIPHFP	8 000 €	10 000 €	10 000 €	28 000 €
Montant total	12 000 €	14 000 €	14 000 €	40 000 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP			
	2021	2022	2023
<u>Formation tuteurs</u>	1 X 2000 €/Unité = 2 000 €	2 X 2000 €/Unité = 4 000 €	2 X 2000 €/Unité = 4 000 €
<u>Formation collaborateurs</u>	6 000 €	6 000 €	6 000 €
<u>Reste à la charge de l'Université :</u> <ul style="list-style-type: none"> • Formation des Directeurs et Responsables de composantes et de services • Formation des personnels sous forme d'ateliers de 30 personnes 			

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de personnes participant aux sessions de formation • Nombre de formations suivies • Nombre de jours de formation
--	---

AXE 5 : « Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap »

FICHE ACTION N° 8

Intitulé de l'action	Mise en œuvre d'une communication afin d'assurer la prise en compte du handicap au sein de la communauté universitaire
-----------------------------	--

Eléments de contexte	<p>L'Université de La Réunion, depuis 2015 met en place des actions fortes de communication à destination du public étudiant (plus spécialement sur la semaine du 3 décembre). D'autres dates, en cours d'année, viennent se rajouter à l'agenda des actions.</p> <p>Les membres du personnel à juste titre considèrent qu'ils doivent se voir proposer un programme spécifique d'actions de communication. Afin d'éviter la juxtaposition avec les actions étudiantes, il est proposé qu'une semaine dite du handicap personnel soit programmée sur la deuxième quinzaine de septembre.</p> <p>Le choix de cette quinzaine correspondant à la période de rentrée, ainsi qu'à l'accueil des nouveaux arrivants, nous semble le plus judicieux.</p> <p>La volonté de ces actions de communication sera double :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lutter contre les idées préconçues sur le handicap (le handicap visible contre le handicap non visible, le handicap acquis contre le handicap non acquis, ...) • Communiquer sur les dispositifs généraux, administratifs (obtention des RQTH, systèmes d'aides mise en place pour les agents, ...)
-----------------------------	---

Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser l'ensemble du personnel au handicap <ul style="list-style-type: none"> - Informer sur le handicap au travail et sur le fait de travailler avec des personnes en situation de handicap - Démontrer l'intérêt de travailler avec des personnes en situation de handicap • Communiquer sur la création de la Mission Handicap Personnels et sur l'existence d'un guichet unique répondant aux besoins des personnes en situation de handicap • Lutter contre les freins à l'acceptation du handicap
------------------------	--

Nature de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Communiquer sur le handicap : <ul style="list-style-type: none"> • Journée de sensibilisation au handicap (ex : exposition Handi-Pacte) • Découverte de la vie du handicap (ex : langue des signes, chien d'accompagnement, ...) • Création d'un site internet sur la Mission Handicap Personnels en se basant sur le site du Pôle Égalité
---------------------------	--

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
1100	70

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2021	Année 2022	Année 2023
<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un support numérique réunissant l'ensemble des informations disponibles sur le handicap personnels et distribution d'un QR Code permettant l'accessibilité à tous • Semaine du handicap personnels deuxième quinzaine de septembre (exposition, affiches, banderoles) • Manifestations sportives handisport en parallèle aux deux journées de repas de fin de semestre réunissant l'ensemble du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> • Semaine du handicap personnels deuxième quinzaine de septembre (exposition, affiches, banderoles) • Manifestations sportives handisport en parallèle aux deux journées de repas de fin de semestre 	<ul style="list-style-type: none"> • Semaine du handicap personnels deuxième quinzaine de septembre (exposition, affiches, banderoles) • Manifestations sportives handisport en parallèle aux deux journées de repas de fin de semestre

Budget prévisionnel				
Période	Année 2021	Année 2022	Année 2023	Total
Montant financé par l'employeur	8 000 €	8 000 €	8 000 €	24 000 €
Montant demandé au FIPHFP	4 000 €	2 000 €	2 000 €	8 000 €
Montant total	12 000 €	10 000 €	10 000 €	32 000 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP			
	2021	2022	2023
<u>Réalisation des manifestations et supports de communication pour la sensibilisation du personnel</u>	4 000 €	2 000 €	2 000 €
<u>Reste à la charge de l'Université :</u> <ul style="list-style-type: none"> Coût des actions de communication Temps de travail passé par les agents en formation 			

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de personnes participant aux sessions de sensibilisation Participation et avis des personnes inscrites aux actions de formation
---	---

AXE 7 : « Autres dispositifs de l'employeur »

FICHE ACTION N° 9

Intitulé de l'action	Accessibilité numérique
Eléments de contexte	<p>L'Université souhaite continuer de développer l'accessibilité numérique pour les personnels en situation de handicap. En effet, l'Université a entrepris une démarche visant à rendre son site internet et son intranet conformes au Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA). Un audit a été réalisé et a d'ores et déjà permis d'apporter un certain nombre d'améliorations. A ce jour, même si le site reste non conforme, il est à souligner que des efforts importants ont été fournis depuis un an pour améliorer l'accessibilité et que ces efforts souhaitent être maintenus dans le cadre du présent conventionnement.</p> <p>En outre, l'Université dispose d'un référent accessibilité numérique. Ce dernier pilote la politique accessibilité numérique au sein de l'université.</p> <p>Il s'agit donc de travailler de manière collective sur deux thématiques transversales que sont l'accessibilité numérique et le handicap.</p>
Objectifs visés	<p>Poursuivre le travail de mise en accessibilité du site internet de l'Université, de son intranet et de ses applications internes.</p> <p>Permettre aux personnels en situation de handicap une utilisation normale du site internet et de l'intranet de l'Université et plus généralement des outils numériques et notamment d'application métiers</p> <p>Former les producteurs, les contributeurs et les rédacteurs de contenus.</p> <p>Auditer régulièrement nos outils pour évaluer notre progression.</p>
Nature de l'action	<p>Développer l'accessibilité numérique afin de donner aux agents en situation de handicap les conditions nécessaires à une utilisation normale du numérique sans barrière et à l'accomplissement optimal de leurs missions.</p>

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
1100	70

Calendrier de mise en œuvre

<i>Année 2021</i>	<i>Année 2022</i>	<i>Année 2023</i>
Poursuite le renforcement de la mise en accessibilité	Poursuivre le renforcement de la mise en accessibilité	Accessibilité du site, de l'intranet et d'applications internes
Accompagnement des personnels vers l'accessibilité	Accompagnement des personnels vers l'accessibilité	Accompagnement des personnels vers l'accessibilité

Budget prévisionnel

<i>Période</i>	<i>Année 2021</i>	<i>Année 2022</i>	<i>Année 2023</i>	<i>Total</i>
Montant financé par l'employeur	5 000 €	7 000 €	10 000 €	22 000 €
Montant demandé au FIPHFP	0 €	0 €	0 €	0 €
Montant total	5 000 €	7 000 €	10 000 €	22 000 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	Néant
Reste à la charge de l'Université	Mise en accessibilité du site internet, de l'intranet et des applications internes. Accompagnement des agents.

Modalités de suivi et critères d'évaluation	Suivi global : Nombre d'agents accompagnés Amélioration de l'accessibilité Conformité RGAA
--	---

PLAN D'ACTIONS PLURIANNUEL

		Financement du FIPHFP	Taux de participation	Financement de l'employeur	Taux de participation	Programme d'actions
Axe 1	Recrutement des travailleurs en situation de handicap	110 065,00 €	66,11%	56 418,00 €	33,89%	166 483,00 €
Axe 2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	15 000,00 €	50,00%	15 000,00 €	50,00%	30 000,00 €
Axe 3	Maintien dans l'emploi	53 200,00 €	50,81%	51 500,00 €	49,19%	104 700,00 €
Axe 4	Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	28 000,00 €	70,00%	12 000,00 €	30,00%	40 000,00 €
Axe 5	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	8 000,00 €	25,00%	24 000,00 €	75,00%	32 000,00 €
Axe 6	Actions innovantes	- €	#DIV/0!		0,00%	- €
Axe 7	Autres dispositifs de l'employeur			22 000,00 €	50,00%	22 000,00 €
TOTAL		214 265,00 €	54,22%	180 918,00 €	45,78%	395 183,00 €

Prénom et nom : Marc Desjardins
Qualité : Directeur de l'EPA FIPHFP
Signature et cachet de l'organisme :

Prénom et nom :
Qualité :
Signature et cachet de l'organisme :