

## ACCORD-CADRE

# Insertion professionnelle et emploi des personnes en situation de handicap

« Mettre en place,  
[...] dans un esprit  
de dialogue  
social constructif,  
**une politique  
volontariste,  
ambitieuse  
et durable** »

## PRÉAMBULE

La Région Île-de-France place les personnes en situation de handicap au cœur de ses préoccupations et souhaite une Région accessible et accueillante pour chacune d'entre elles. En conséquence, elle développe de nombreuses actions, dans toutes ses politiques publiques, afin de permettre aux personnes en situation de handicap d'exercer pleinement leur citoyenneté dans tous les domaines de la vie courante : emploi, logement, formation, scolarité, accessibilité, culture, sport, loisirs, santé, etc.

Consciente de la responsabilité qui lui incombe, et de l'enjeu sociétal que constitue l'inclusion du handicap, la Région Île-de-France souhaite, en tant qu'employeur, se mobiliser de façon exemplaire sur cette question, et faire de l'intégration et de l'accompagnement des personnes handicapées l'un des axes forts de sa politique de ressources humaines.

Elle entend, à cette fin, mettre en place, avec les signataires du présent accord, dans un esprit de dialogue social constructif, une politique volontariste, ambitieuse et durable en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap qui doit lui permettre, notamment, de dépasser, dans les délais les plus courts, le taux légal de 6 % de personnes handicapées parmi ses effectifs.

Porté avec ses partenaires sociaux, cet engagement doit se traduire concrètement par une approche globale s'appuyant non seulement sur la mise en œuvre d'un ensemble de dispositifs et d'outils pratiques, mais également sur une large mobilisation du personnel qu'il convient de sensibiliser et de former.

La convention signée par la Région avec le FIPHP pour favoriser l'accueil et l'intégration des personnes en situation de handicap au sein de la collectivité s'est déjà traduite par de nombreuses mesures destinées à améliorer les conditions de travail des agents concernés. Il s'agit donc aujourd'hui d'amplifier significativement cette démarche et de proposer de nouvelles actions concrètes, comme le projet *Objectif emploi* de parrainage d'étudiants handicapés par des agents volontaires dont l'implication en tant que « tuteurs » sera valorisée.

Dans cette perspective, les signataires affirment leur profond attachement à l'application du principe de non-discrimination et d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, d'accès à la formation professionnelle ou d'évolution de carrière des personnes en situation de handicap.

[...]

---

## I. DÉPASSER 6 % DE TAUX D'EMPLOI D'ICI 2021

### ACCUEIL DE NOUVEAUX AGENTS, APPRENTIS, STAGIAIRES EN SITUATION DE HANDICAP

- ↳ Recruter des agents en situation de handicap *via* le partenariat avec des organismes ciblés : Cap emploi, missions « handicap » universitaires, etc. ;
- ↳ **Mettre en évidence, par une mention spécifique, dans le cadre des offres de recrutement régional,** l'implication de la collectivité en matière d'accueil, d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées afin d'inviter les candidats travailleurs handicapés à postuler ;
- ↳ **Favoriser le maintien des travailleurs handicapés dans leur poste** au sein de la collectivité et veiller ainsi à fidéliser les agents.
- **Points réguliers avec la Mission handicap, aménagement de postes (financement de matériel, étude ergonomique, etc.).**

### INCITATION À FAIRE UNE DEMANDE DE « RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ » (RQTH)

Inviter les agents concernés à demander leur reconnaissance de « travailleur handicapé » et à se déclarer auprès de l'UPRIH, en présentant, dans le respect des libertés individuelles et sur la base d'une relation de confiance, l'intérêt de la RQTH et ce que la collectivité peut leur apporter afin qu'ils puissent exercer leur activité professionnelle dans les meilleures conditions possible.

- **Campagnes de sensibilisation, guide handicap.**

### DÉVELOPPEMENT DU RECOURS AU SECTEUR PROTÉGÉ OU ADAPTÉ

Développer dans la commande publique des clauses sociales d'insertion des publics éloignés de l'emploi, dont les travailleurs handicapés, ou proposer des marchés réservés au secteur protégé et adapté ou via des contrats de sous-traitance ou de prestations de service.

- **Formation des acheteurs publics.**

## II. RENFORCER L'ACCESSIBILITÉ

L'accessibilité est un enjeu d'intégration important pour les personnes en situation de handicap, aussi ; la Région a défini deux axes prioritaires sur lesquels elle s'engage à renforcer ses actions, à compter du 2<sup>e</sup> semestre 2016.

### ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

- ↳ **Nommer un référent** en charge d'appliquer la politique d'accessibilité numérique de la Région et de s'assurer que l'ensemble des outils, applicatifs métiers, applications internet et extranet numériques est à la norme RG2A ;
- ↳ **Mener un audit** sur les outils existants pour évaluer les possibilités et coûts de la mise aux normes de l'accessibilité ;
- ↳ **Inclure, dans tous les cahiers des charges** d'achat de logiciels, sites ou outils, une clause sur l'accessibilité numérique et s'assurer de son application.

### ACCESSIBILITÉ DU NOUVEAU SITE DE LA RÉGION

La Région Île-de-France va implanter son siège dans de nouveaux locaux. Au-delà du respect des règles en vigueur en matière d'accessibilité, il s'agit de tenir compte et de valider des règles élargies d'accessibilité sur un certain nombre d'aménagements du quotidien de travail.

- **Prendre en compte la problématique du handicap dans le cadre de l'emménagement : aménagement, restauration, accessibilité, postes de travail, espaces de convivialité, signalétique, etc. ;**
- **Création d'une commission « accessibilité » et/ou participation d'une ou plusieurs personnes en situation de handicap à chacun des groupes de travail thématiques du futur site de la Région.**

---

### III. ACCROÎTRE LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION DES AGENTS À L'ACCUEIL ET À L'INTÉGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

En complément des actions prévues dans le cadre de la convention FIPHFP, la Région souhaite amplifier l'inclusion de la dimension du handicap auprès de tous, en renforçant la sensibilisation et la communication sur cette thématique, dès le second semestre 2016.

#### **FORMATION DES AGENTS À LA QUESTION DU HANDICAP**

Des agents, apprentis ou stagiaires en situation de handicap sont susceptibles d'être accueillis au sein des différents services et lycées de la Région. Pour que l'intégration soit réussie, les encadrants et référents qui les accueillent doivent être formés à l'accueil d'une personne en situation de handicap.

- Encadrant : formation « Handicap et prévention de l'usure professionnelle » obligatoire, dans le parcours encadrant, dans les 3 ans qui suivent la prise de fonction ;
- Tuteur apprenti : module complémentaire « Accueil d'un apprenti en situation de handicap », à la formation maître de stage ;
- Référent stagiaire : module « Accueil d'un stagiaire en situation de handicap » ;
- Équipe accueillant un agent en situation de handicap : formation action.

#### **SENSIBILISATION DES AGENTS À L'ACCUEIL DE COLLÈGUES EN SITUATION DE HANDICAP**

Présenter les enjeux en matière sociétale et ressources humaines, pour la collectivité, de recruter ou de maintenir en emploi des personnes en situation de handicap, en tenant compte de la diversité des handicaps et de leur caractère évolutif.

- Campagnes d'affichage, d'information, de sensibilisation et de communication, auprès de tous les agents au siège et dans les lycées ;
- Mise en place d'un tutoriel sensibilisation handicap via l'intranet.

### IV. PRÉVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE ET LES SITUATIONS DE HANDICAP

#### **INTÉGRATION DE LA PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE ET DE LA DIMENSION HANDICAP DANS LES OPÉRATIONS DE CONSTRUCTION, RÉNOVATION ET ACHAT D'ÉQUIPEMENTS**

La prévention de l'usure professionnelle contribue à la prévention de futures situations de restriction d'aptitude et de handicap. Ainsi, la qualité du bâti et des équipements est un élément essentiel des conditions de travail, dont il convient de tenir compte lors d'opérations de construction, rénovation et achat d'équipements. Les modalités de ces dispositions sont en cours d'étude, avec une mise en œuvre souhaitée en 2017.

- Intégration d'un volet prévention dans le référentiel des lycées ;
- Clauses prévention dans les cahiers des charges des programmes de construction et achat d'équipements.

### V. DÉVELOPPER LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

En complément des actions déjà menées dans le cadre de la convention FIPHFP, la Région propose des mesures complémentaires afin de mieux répondre aux besoins des agents en situation de handicap.

#### **AUTORISATION D'ABSENCE**

Afin de faciliter la réalisation du suivi médical, les agents reconnus travailleurs handicapés bénéficient, sur justification, d'une autorisation d'absence pour se rendre chez un professionnel de santé, à raison d'une ½ journée par trimestre = 4 ½ journées/an ;

---

## **REVALORISATION DE L'INTERVENTION EN FAVEUR DES AGENTS BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI POUR LES PRESTATIONS «PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE» ET «TICKETS CESU»**

Dans le cadre de la convention avec le FIPHFP, les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi perçoivent des aides complémentaires, qui diminuent leur participation financière aux prestations CESU et protection sociale complémentaire. Afin de tenir compte des besoins spécifiques des agents en situation de handicap, les modalités d'aide ou d'intervention sont revalorisées, au plus tard début 2017, après délibération de la commission permanente.

### **Protection sociale complémentaire**

L'aide complémentaire versée en plus de la participation régionale est doublée. Ainsi, un agent disposant d'un contrat en santé et en prévoyance labellisé peut bénéficier d'une aide pouvant aller jusqu'à 416 €/an, au lieu de 338 € actuellement, en fonction de son indice de rémunération.

### **Tickets CESU**

Pour les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le nombre de tickets CESU, d'une valeur faciale de 13 €, qu'il est possible d'acquérir, est augmenté de 50 %, passant de 100 à 150 par an. Ils bénéficient de l'aide complémentaire, en plus de la participation régionale, dans les mêmes conditions pour ces 50 tickets CESU complémentaires.

## **CONTACT ANNUEL PERSONNALISÉ**

La Mission handicap prendra contact chaque année avec tous les agents RQTH pour proposer son offre de service. En outre, pour les agents en situation de handicap nouvellement recrutés ou reconnus RQTH, un rendez-vous sera systématiquement proposé.

## **VI. S'ENGAGER EN FAVEUR DU HANDICAP ET VALORISER CES INITIATIVES**

### **DÉMARCHE CITOYENNE POUR FAVORISER L'ACCÈS À L'EMPLOI : «OBJECTIF EMPLOI»**

Les étudiants en situation de handicap rencontrent plus de difficultés pour faire des stages et accéder au monde du travail. Dès la rentrée scolaire 2016-2017, la Région souhaite contribuer à lever ces freins et s'engager dans une action initiée par la ville de Suresnes, en lien avec l'INS HEA et l'université de Nanterre, qui vise à faire appel à des agents volontaires pour accompagner des étudiants dans le cadre de leur projet professionnel.

- **Engagement de la Région dans le dispositif avec incitation des agents à devenir référents pour accompagner un étudiant en situation de handicap.**

L'implication des agents dans cette opération de parrainage mobilisatrice et citoyenne doit être par ailleurs valorisée dans le cadre de l'entretien professionnel. Outre qu'elle témoigne d'une adhésion de l'agent aux valeurs de la collectivité, elle se révèle pour lui source d'enrichissement personnel et professionnel : meilleure appréhension du handicap et de ses implications en termes d'emploi, développement de qualités relationnelles, acquisition d'une expertise qui peut être utile dans l'accompagnement des personnes en mobilité professionnelle, etc.

Par ailleurs, l'université de Paris-Est-Créteil ouvre la possibilité, aux parrains qui souhaitent évoluer professionnellement dans le domaine du handicap, d'accéder au nouveau DIU de «Réfèrent(e)-handicap, secteur privé, secteur public» mis en place depuis janvier 2015 par l'université Paris-Est Créteil. Ce cursus d'une centaine d'heures, réparties en 5 modules (à suivre en 1, 2 ou 3 ans) accueille en effet, de façon privilégiée, les parrains d'«Objectif Emploi». L'accès et la prise en charge du coût de la formation pour les référents agents Région se font conformément aux modalités que la Région s'est fixées.

- **Information générale aux agents, formation de 1,5 jour des agents volontaires pour être référent, réunion annuelle entre les référents volontaires, bilan.**

## **VALORISATION DU PORTAGE DES VALEURS DE LA COLLECTIVITÉ, ET NOTAMMENT DE LA PRIORITÉ HANDICAP, PAR LES AGENTS, DANS L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

La collectivité défend un certain nombre de priorités d'action, dont une approche intégrée et offensive autour des questions de handicap. Elle souhaite que ces orientations soient portées par l'ensemble des agents dans le cadre de leurs missions et valorisées dans le cadre de l'entretien professionnel. Cette disposition pourra se mettre en œuvre, après un travail et une concertation avec les organisations syndicales, qui sera conduite à partir du dernier trimestre 2016.

- **Encadrants : Comment l'encadrant intègre-t-il les objectifs transversaux et enjeux de société portés par la collectivité (handicap, égalité hommes/femmes, bien-être au travail, etc.) dans son management ?**
- **Agents : En quoi a-t-il contribué aux orientations portées par la collectivité (handicap, égalité hommes/femmes, bien-être au travail, etc.) ?**

---

## VII. SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet d'un suivi, dans le cadre du comité de pilotage mis en place initialement pour assurer le suivi de la convention FIPHFP, et d'une présentation au CHSCT.

---

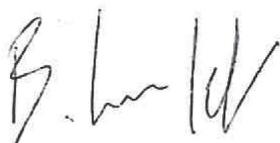
Fait à Paris, le 20 janvier 2017

Pour la collectivité



---

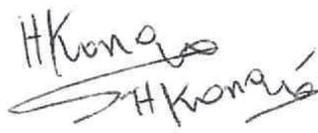
Valérie Péresse,  
Présidente  
de la Région Île-de-France



---

Béatrice de Lavalette  
Conseillère déléguée,  
en charge du dialogue social

Pour les organisations syndicales



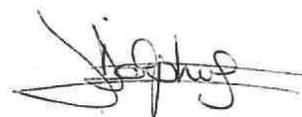
---

Le syndicat des personnels FO  
de la Région



---

Le syndicat FAFPT-SYNPER



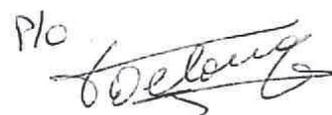
---

La fédération SUD Éducation



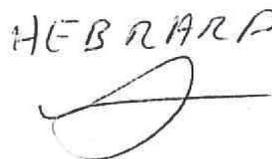
---

Les syndicats SNUACTE-FSU  
et SNETAP-FSU



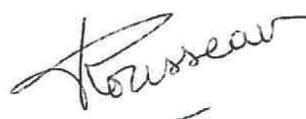
---

Le syndicat des services publics  
parisiens-CFDT



---

Le syndicat UNSA territoriaux  
CRIDF



---

Madame Rousseau-Mousset,  
membre indépendant

---

**Région Île-de-France**  
Pôle Ressources Humaines  
35, boulevard des Invalides  
75007 Paris  
**[www.iledefrance.fr](http://www.iledefrance.fr)**