

Le Conseil d'Administration de l'Université réuni en formation plénière le 22 septembre 2023

DÉLIBÉRATION – CA-2023-RH-100

RENDUE EXÉCUTOIRE LE : 09 OCT. 2023

Date de transmission : 09 OCT. 2023

Date de réception rectorat : 09 OCT. 2023

UNIVERSITÉ PARIS-EST CRÉTEIL VAL DE MARNE - UPEC

Direction des Affaires Juridiques et Générales

Conseil et Commissions

61, Avenue du Général de Gaulle

94010 CRETEIL Cedex

Tél. : 01.45.17.10.31

APPROBATION DE LA CONVENTION AVEC LE FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP)

- VU** le Code de l'éducation ;
- VU** les statuts de l'Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne (UPEC) approuvés par arrêté du ministre de l'éducation nationale en date du 14 novembre 1985, dans leur version issue des modifications approuvées en Conseil d'administration du 27 janvier 2023 ;
- VU** la délibération du Conseil d'administration du 07 septembre 2022 par laquelle Monsieur Jean-Luc Dubois-Randé a été élu à la présidence de l'Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne ;
- VU** le projet de conventionnement entre l'Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne (UPEC) et le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) annexé à la présente délibération.

Le Conseil d'administration de l'Université Paris-Est Créteil Val de Marne, après en avoir délibéré, décide :

ARTICLE 1 :

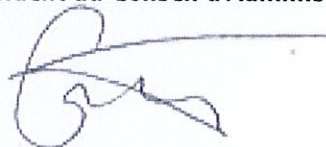
D'approuver la convention avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique telle que définie dans le document annexé à la présente délibération.

ARTICLE 2 :

La présente délibération sera transmise au Recteur Chancelier des Universités. Elle sera publiée conformément aux dispositions relatives à la publication des actes à caractère réglementaire de l'Université Paris-Est Créteil Val de Marne.

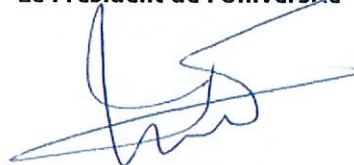
Fait à Créteil, le 22 septembre 2023

Le Vice-Président du Conseil d'Administration



Simon GILBERT

Le Président de l'Université



Jean-Luc DUBOIS- RANDÉ

**ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ DES 30
MEMBRES PRÉSENTS OU REPRÉSENTÉS**

Modalités de recours : La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au Recteur d'académie.

Projet de conventionnement entre l'université Paris-Est Créteil (UPEC) et le FIPHFP

01/09/2023 au 31/08/2026

Projet présenté en F3SCT le 21 septembre 2023

Sommaire

1	Présentation générale	2
2	Diagnostic/Etat des lieux	4
2.1	Effectifs globaux et BOE	4
3	Bilan de la convention transitoire	9
3.1	Bilan des recrutements.....	11
	Pour rappel, le plan d'action de la convention :	11
4	L'organisation de la politique handicap	12
4.1	Un comité de pilotage	12
4.2	Un comité opérationnel	13
4.3	Un comité pluridisciplinaire.....	13
4.4	Le rôle et les missions du référent handicap.....	14
4.5	Les intervenants internes de la politique handicap	14
4.6	Les partenariats externes	15
4.7	L'association des Organisations Syndicales.....	15
5	Les actions	15
5.1	Les axes du programme d'actions	15
5.2	Le détail du plan d'actions.....	17
6	En conclusion.....	22
7	Annexes	23
7.1	Plan d'actions convention 2023-2026	23
7.2	Objectifs de recrutement convention 2023-2026	24
		24
		24
7.3	Communication	25
		27
		28
7.4	Fiche de poste référente handicap des personnels	31

1 Présentation générale

L'université Paris-Est Créteil

Avec 14 facultés, écoles et instituts, 1 observatoire et 32 laboratoires de recherche, l'UPEC est présente dans tous les domaines de la connaissance depuis 1970, et forme chaque année plus de **42 000** étudiants et actifs de tous les âges.

Elle comporte 17 campus en Ile de France sur 3 départements : Val de Marne, Seine et Marne et Seine-Saint-Denis. Le campus le plus nord est sur la ville de Saint-Denis et le plus au sud à Fontainebleau. Les services centraux sont localisés à Créteil (présidence, direction générale et directions supports)

Acteur majeur de la diffusion de la culture académique, scientifique et technologique, l'établissement dispense plus de 500 parcours de formations dans toutes les disciplines, du BUT au doctorat.

L'UPEC offre un accompagnement personnalisé de toutes les réussites, grâce à des parcours de formation initiale, des validations d'acquis et la formation continue, ou encore par le biais de l'apprentissage et des actions en faveur de l'entrepreneuriat.

Université engagée, l'UPEC pense et répond aux défis de la transformation sociale et environnementale en promouvant les excellences et plus de justice sociale. Elle a construit son projet d'établissement autour de cinq axes stratégiques de développement interdisciplinaires, en formation et en recherche :



Nos missions, nos valeurs

Les valeurs qui nous définissent et nous inspirent



Ouverte sur le monde et sur un territoire en mutation rapide, l'UPEC s'engage pleinement dans la société. Elle pense et répond aux défis de la transformation sociale et environnementale en promouvant plus de justice sociale.

Acteur majeur de l'innovation universitaire ancré dans le Grand-Est Parisien, l'établissement développe une approche en synergie de ses missions de formation, de recherche, d'insertion professionnelle et de lien avec les partenaires. Elle favorise les démarches interdisciplinaires pour répondre aux défis de la société dans son environnement.

L'organigramme



ORGANIGRAMME

Président

Jean-Luc DUBOIS-RANDÉ

Directeur de cabinet

Frédéric GUERRIEN

Vice-présidents

Institutionnel

Conseil d'administration
Simon GILBERT

Dynamique Formation et Recherche
Mustapha ZIDI

Affaires financières
Emmanuelle DUBOCAGE

Recherche & Innovation

Recherche et Commission
de la Recherche
Florence ALLARD-POESI

Sciences avec et pour la société
Karine BERGE

Politique doctorale
Lynda MOKDAD

Formation

Formation et Partenariats
socio-économiques
Arnaud THAUVRON

Vie étudiante et
engagement
Anne DE RUGY

Orientation, Insertion
professionnelle et Entrepreneuriat
Eric LÉONEL

Responsabilité Sociétale de l'Université, organisation des campus & politique numérique

Responsabilité Sociétale
de l'Université
Lolita RUBENS

Patrimoine, Campus et
Développement durable
Julien ALDHUY

Numérique
Pierre VALARCHER

Réseaux et partenariats, international

Partenariats
Amílcar BERNARDINO

Relations
Internationales
Laurent THÉVENET

Europe
Martin SCHWELL

Étudiante

Andréa GAUCHER

Assesseurs

Découvrez les assesseurs, chargés de mission et référents sur le site internet.

Médiateur

Antoine METER

Fonctionnaire sécurité défense
Didier GEIGER

Agent comptable
Hélène OEUF

Direction générale des services

Directrice générale des services
Marie GARAPON

DGS adjointe Missions transverses
Cécile AUDIER

DGS adjoint Projets stratégiques - Directeur exécutif Erasme
Romain APARICIO

Services conaux

DGS adjoint Patrimoine et développement durable
Raphaël GREFFE

DGS adjointe Ressources humaines
À venir

Centre d'ingénierie et de développement pédagogique
Magali VERGNES

Direction des affaires financières
Hélène DACOSTA

Direction des affaires juridiques et générales
Simon DEMERET

Direction de la communication
Bénédicte RAY-LE CORRE

Direction des études et de la vie étudiante
Ourda HARIR

Direction de la formation professionnelle
Marc PONCIN

Direction de la recherche et de la valorisation
À venir

Direction des relations internationales
Carole TORRIERO

Direction des systèmes d'information
François DUFLOT

Direction de la transformation
Romain APARICIO

Service hygiène et sécurité
Aurélien DIVORNE

Service vie des personnels
Sandra SAINT-FLEURY

Services communs

Service commun de documentation
Cécile BAJARD

SCUIO-BAIP
Eric LÉONEL

Service de santé universitaire
Hervé JAMI

Service universitaire des activités physiques et sportives
Bruno MANNIER

La politique RH

L'UPEC est une université de 3000 agents auxquels il convient d'ajouter une population équivalente de vacataires.

Deux tiers de ces agents sont dans le domaine de la formation et/ ou de la recherche, ce sont des enseignants-chercheurs, des enseignants, des chercheurs, des doctorants ou des enseignants-praticien hospitalier.

Le derniers tiers est composé des agents des Bibliothèques, Ingénieurs, Techniciens Santé Sécurité (appelés agents BIATSS) qui exercent les missions supports aux missions de l'université.

Depuis la loi LRU, l'UPEC est devenu un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) jouissant d'une autonomie. Cette autonomie est limitée en matière de ressources humaines, notamment sur le recrutement des enseignants-chercheurs qui relèvent de la compétence du ministère ou du rectorat, sur le recrutement par voie de concours des personnels Biatss ainsi qu'en matière d'avancement de carrière.

L'UPEC est engagée dans la lutte contre les discriminations, et a été la première université de France à ouvrir une chaire de professeur « Handicap ».

L'UPEC doit relever des enjeux importants en terme de recrutement, de montée en compétences des agents, de qualité de vie au travail et d'accompagnement social et de santé.

A ce titre en 2022 un service « Vie des personnels », rattaché à la direction générale des services, a été créé afin de rendre plus accessible la politique sociale en tant qu'employeur avec une assistante sociale et une chargée de mission QVT -référénté égalité & diversité.

Du côté de la DRH un poste de conseiller mobilité-carrière a été formaliser en 2022 et une référente handicap a été recruté en janvier 2023.

La politique de prévention

La politique de prévention est co-piloté par la DRH avec le conseiller en prévention des risques et menée collectivement avec le service de santé universitaire et l'assistante sociale.

Un comité pluridisciplinaire se réunit chaque mois sur les dossiers complexes afin de définir les actions à mener pour chaque situation. Au sein de la DRH, la responsable administrative santé assure le suivi de ce comité.

Elle a charge également la gestion des dossiers relevant du conseil médical (maladie et accidents et maladies professionnels) et le conseil aux agents sur leur situation.

La conseillère mobilité carrière intervient également sur la partie mobilité en cas de reclassement ou de mobilité sur avis médical.

L'intranet de l'UPEC met à disposition des fiches explicatives, y compris les formulaires de déclarations si besoin, concernant :

- Le registre de santé et de sécurité au travail
- Les congés maladies (maladie ordinaire, longue maladie, de longue durée, congé grave maladie)
- Les accidents du travail

Un entretien de retour pour les absences de plus de 30 jours est mis en place avec une fiche explicative pour les encadrants et une pour les agents. Il a pour objectif d'assurer le retour de l'agent dans de bonnes conditions (médicales, matérielles,) au sein du collectif de travail.

Les acteurs RH de proximité que sont les responsables administratifs des composantes, les directeurs des directions centrales, les référents RH de structures sont informés dans le cadre du « réseau des référents RH » soit par voie dématérialisée ou lors des réunions du réseau RH qui se tiennent toutes les 6 semaines afin de renforcer le portage de la politique Rh en général et de la politique de prévention.

2 Diagnostic/Etat des lieux

2.1 Effectifs globaux et BOE

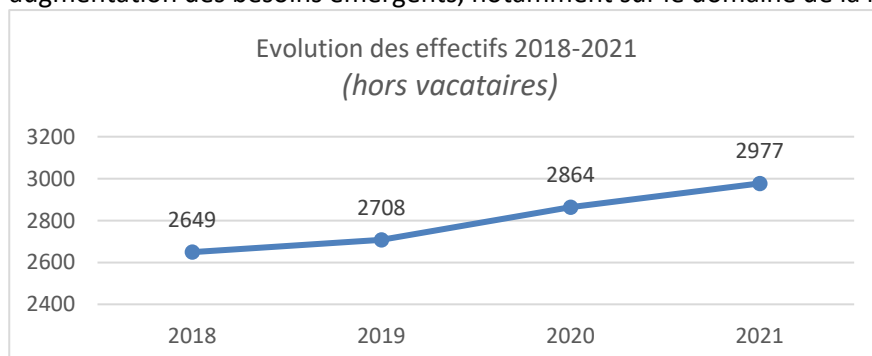
Au 31 décembre 2021, l'effectif global de l'université était de 2977 agents (chiffres RSU).

Néanmoins, l'effectif de l'établissement inclus des personnels dont il n'a pas la prérogative des recrutements comme les enseignants (concours nationaux) et les personnels hospitaliers du centre hospitalier universitaire Henri Mondor qui dépend de l'UPEC.

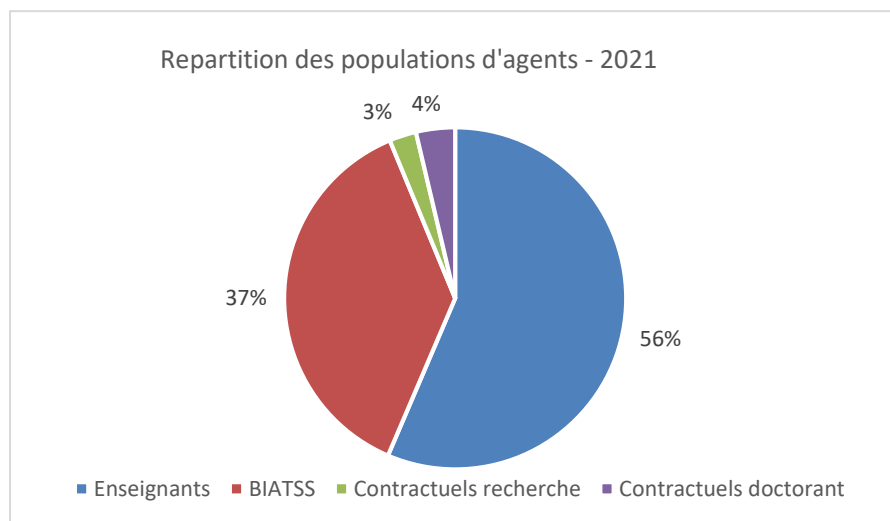
Pour la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), l'effectif retenu est de 2762 agents excluant les chefs de cliniques

Evolution et répartition des effectifs

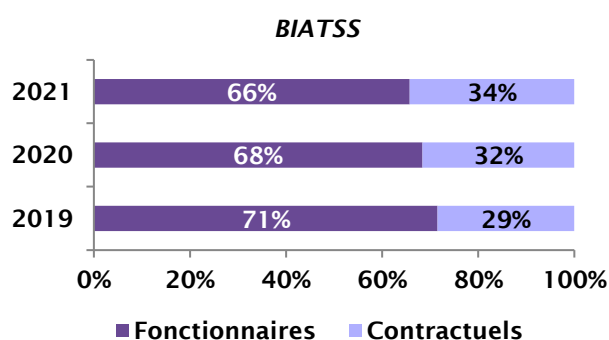
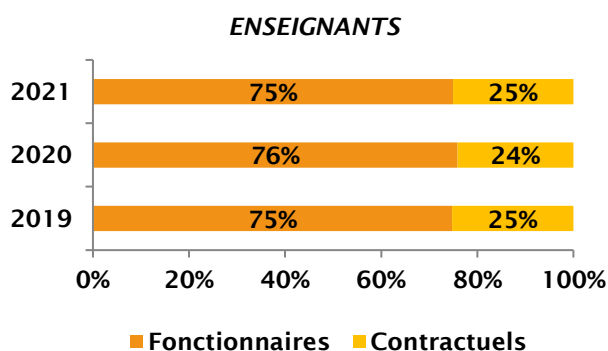
L'effectif total des agents de l'UPEC est en forte augmentation progresse de 12% en raison d'une augmentation des besoins émergents, notamment sur le domaine de la recherche.



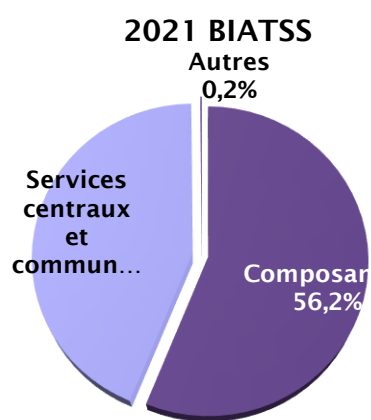
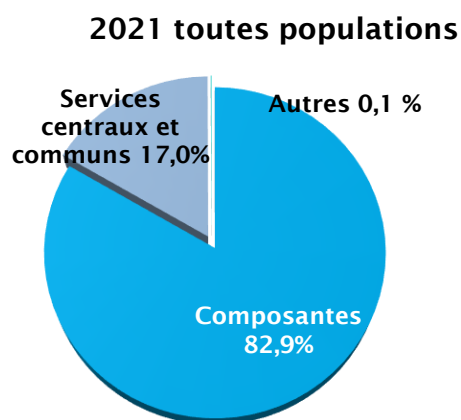
63 % des effectifs concernent le domaine de la formation et de la recherche (enseignants-chercheurs, chercheurs, doctorants, chefs de clinique) sur lesquels l'UPEC n'est pas maître de leurs recrutements



Les contractuels représentent 33% de l'effectif en 2021. Sur 3 ans, la proportion de contractuel augmente de 5 points. Cette augmentation s'explique par le développement de l'activité formation et recherche et de façon induite sur les fonctions supports. Le nombre d'emploi de fonctionnaires étant fixé par le ministère de tutelle, les emplois créés ne peuvent être que contractuel.



La répartition composantes /directions centrale

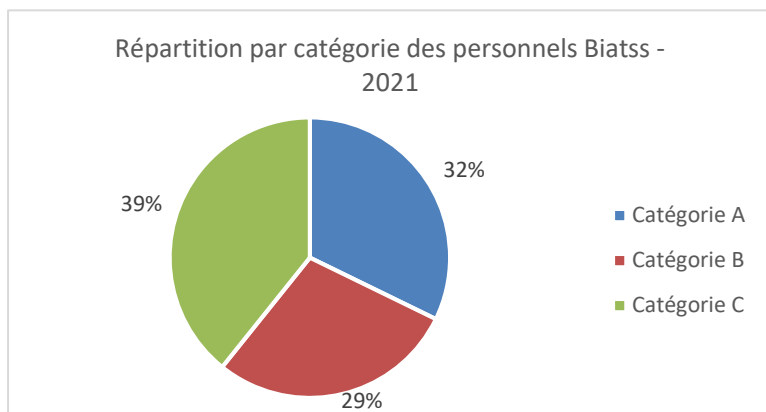


4/5ème des agents exercent en composantes. Les composantes étant les facultés, laboratoires, écoles, instituts répartis sur 3 départements d'Ile de France.

Les catégories de personnel

Les personnels de catégorie A représentent près de 75 % des effectifs compte tenu que les missions de formation et de recherche sont exclusivement de catégorie A.

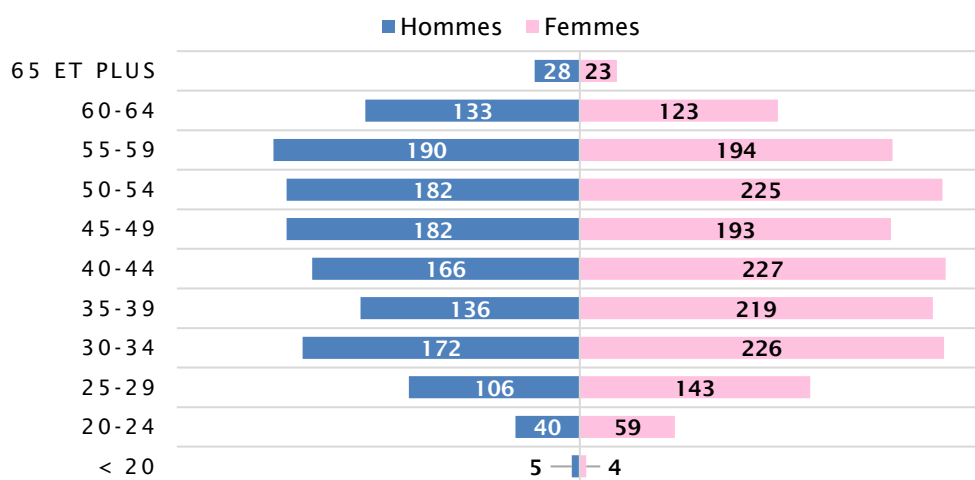
Pour les personnels Biatss la répartition par catégorie est équilibrée avec une légère sur représentation des agents de catégorie C.



Répartition par profil

Les femmes représentent 55% des effectifs globaux mais avec des disparités par population : 47% chez les enseignants-chercheurs et 65% chez les Biatss

L'âge moyen des agents est stable. Il est de 44.2 ans en 2021. La tranche d'âge la plus représentée est celle des 55 à 59 ans, soit 14% de l'effectif global.



L'ancienneté des agents départementaux reste stable depuis 2017 avec une moyenne de 14 ans de présence dans la collectivité.

Les mouvements de personnel

La réglementation limite la durée des contrats des agents contractuels, y compris chez les enseignants, les doctorants et les contrats de recherche. Par ailleurs, les postes créés par l'UPEC ne peuvent être pourvus que par des agents contractuels. Ces 2 éléments amènent à un fort renouvellement des agents.

Ainsi en 2021 il y a 442 départs dont 50% au motif de fin de contrat et seulement 8,8% pour retraite. 201 concernent les agents Biatss, repartis en 46% pour les fonctionnaires et 54% pour les contractuels 2/3 de contractuels et seulement 18 départs en retraite.

Motif du départ	2021	
	Nombre de départs	% Total
Congé longue durée	6	1,40%
Congé de formation	11	2,50%
Congé parental	19	4,30%
Démission	30	6,80%
Détachement	25	5,70%
Disponibilité	20	4,50%
Fin de contrat	221	50,00%
Fin de fonction	26	5,90%
Mutation	45	10,20%
Retraite	39	8,80%
Total	442	100%

Recensement des BOE

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont recensés via l'outil RH « Siham ». Chaque année, les données sont mises à jour à partir du croisement des listing issus d'une extraction de cet outil et de ceux tenus par la référente handicap.

Le Taux d'emploi

Le taux d'emploi est inférieur à l'obligation légale. Toutefois le nombre augmente.

Le recrutement de fonctionnaires est essentiellement lié au concours., lesquels sont de la responsabilité ministérielle ou du rectorat. Par ailleurs les concours réservés au BOE sont infructueux.

Par ailleurs, le recrutement des enseignants et des chercheurs (2/3 des effectifs) relève également de procédures nationales.

La marge de manœuvre de l'UPEC sur les recrutements est donc essentiellement sur les agents contractuels Biatss, soit 10% des emplois globaux.

Taux d'emploi	DOETH 2021			2019			2018		
	Effectif Total (ETR)	Dont BOE	Taux d'emploi direct	Effectif Total	Dont BOE	Taux d'emploi direct	Effectif Total	Dont BOE	Taux d'emploi direct
Effectif Total	2659	64	1,91%	2597	64	2,5%	2577	58	2,3%
dont effectifs non permanents	2659	64		2597	64		2577	58	

La cartographie des BOE

Le profil d'un agent BOE est une femme, de plus de 55 ans qui est agent Biatss titulaire de catégorie C.

Répartition des BOE par tranche d'âges	Effectif total		Dont BOE		
	Nombre	%	Nombre	% BOE de la tranche d'âge / total BOE	Poids des BOE dans la tranche d'âge
- Moins de 40 ans	992	37%	15	23%	2%
- de 40 à 49 ans	686	26%	11	17%	2%
- de 50 à 54 ans	364	14%	11	17%	3%
- de 55 à 59 ans	343	13%	11	17%	3%
- Plus de 60 ans	274	10%	16	25%	6%

59% des agents BOE ont plus de 50 ans dont 25% plus de 60 ans

Répartition des BOE par genre	Total	Dont BOE	% BOE	Répartition des BOE par genre
Femmes	1462	38	3%	59%
Hommes	1197	26	2%	41%

Répartition des BOE par catégorie	Total	Dont BOE	% BOE dans chaque catégorie année N	Répartition des BOE par catégorie
Catégorie A :	893	23	2,6%	0,9%
Catégorie B :	460	11	2,4%	0,4%
Catégorie C :	1037	30	2,9%	1,1%

Pour les agents de catégorie A, 16 sur les 23 sont des agents Biatss soit 70%, alors qu'ils représentent 40% des effectifs de cette catégorie. Cela est due à un taux très faible de BOE chez les enseignants-chercheurs.

Structures	Affectation	Effectifs	dont BOE	% de BOE
Serv.centraux	Agence Comptable	20	2	10%
Serv.centraux	Centre d'Innovation et de Développement Pédago (CIDP)	13		0%
Serv.centraux	COMUE	2	1	50%
Serv.centraux	Direction de la Communication (DIRCOM)	9		0%
Serv.centraux	Direction de la Formation Professionnelle (DIFPRO)	19		0%
Serv.centraux	Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV)	18	1	6%
Serv.centraux	Direction des affaires financières (DAF)	13		0%
Serv.centraux	Direction des affaires juridiques et générales (DAJG)	5	1	20%
Serv.centraux	Direction des études et de la Vie étudiante (DEVE)	50	3	6%
Serv.centraux	Direction des relations internationales (DRI)	19	1	5%
Serv.centraux	Direction des Ressources Humaines (DRH)	42	3	7%
Serv.centraux	Direction des systèmes d'information (DSI)	54	3	6%
Serv.centraux	Direction du Patrimoine et du développ.durable (DPDV)	62	2	3%
Serv.centraux	Direction général des services (DGS) / Présidence	9		0%
Serv.centraux	Ecole doctorale	55		0%
Serv.centraux	Présidence	1		0%
Serv.centraux	Service commun de la documentation (SCD)	101	5	5%

Serv.centraux	Service de santé universitaire (SSU)	16	1	6%
Serv.centraux	Service hygiène et sécurité	5		0%
Composantes	Ecole d'Urbanisme de Paris	37	1	3%
Composantes	Ecole internationale d'Etudes Politiques	10		0%
Composantes	EPISEN	18		0%
Composantes	INSPE	346	11	3%
Composantes	IUT Créteil Vitry	182	3	2%
Composantes	IUT Sénart Fontainebleau	209	1	0%
Composantes	OSU-EFLUVE	4		0%
Composantes	SESS-STAPS	110	4	4%
Composantes	UFR AEI	92	1	1%
Composantes	UFR de droit	120		0%
Composantes	UFR de Santé	421	8	2%
Composantes	UFR de Sciences éco et gestion (FSEG)	140	2	1%
Composantes	UFR de Sciences et technologies (FST)	271	7	3%
Composantes	UFR LLSH	186	3	2%
	Total général	2659	64	

Nombre d'accidents :

Nombre d'accidents	année 2023	année 2022	année 2021
	31	48	40

Le nombre de déclaration de maladies professionnelles est de :

Nombre de déclaration de maladie professionnelle	année 2023	année 2022	année 2021
		1	1

3 Bilan de la convention transitoire

Lors de convention transitoire des fiches actions ont été réalisées ce qui a permis de mobiliser les différents acteurs.

Le bilan est positif. Les actions ont été réalisées à l'exception de deux en raison soit d'avoir pas eu un accord de l'agent concerné ou de l'absence de demande cette année (prothèses auditives) contrairement aux années antérieures.

Thème	Objectif	Réalisé
Organiser la politique handicap	Mettre en place un copil	oui
	Recruter le référent handicap	oui
Développer le recrutement d'apprentis	Recruter au moins 1 apprenti en situation de handicap	oui
Maintenir dans l'emploi	Réunir un comité pluridisciplinaire	oui
	Aménager les environnements de travail (6 aménagements)	oui

	Réaliser des études ergonomique	oui
	Acquérir des prothèses auditives (3)	
Accompagner le parcours professionnel des BOE	Réaliser au moins un bilan de compétence	
Former les agents et les tuteurs	Former le référent handicap	oui
Communiquer et sensibiliser l'ensemble des collaborateurs au handicap	Réaliser une brochure handicap	oui
	Participer au Duoday	Oui

Bilan financier

La convention transitoire fixait un engagement de l'Upec de 56 120€. Celui-ci a été pleinement consommé et même dépassé, la participation étant de 61 725€.

PLAN D'ACTIONS

		Financement du FIPHP	Taux de participation	Financement de l'employeur	Taux de participation	Programme d'actions
Axe 1	Recrutement des travailleurs en situation de handicap	15 600,00 €	63,23%	9 070,00 €	36,77%	24 670,00 €
Axe 2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	- €	#DIV/0!	- €	#DIV/0!	- €
Axe 3	Maintien dans l'emploi	36 400,00 €	47,61%	40 050,00 €	52,39%	76 450,00 €
Axe 4	Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	5 000,00 €	50,00%	5 000,00 €	50,00%	10 000,00 €
Axe 5	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap	3 000,00 €	60,00%	2 000,00 €	40,00%	5 000,00 €
Axe 6	Actions innovantes	- €	#DIV/0!	- €	#DIV/0!	- €
Axe 7	Autres dispositifs de l'employeur			- €	#DIV/0!	- €
TOTAL		60 000,00 €	51,67%	56 120,00 €	48,33%	116 120,00 €

Les moyens mis en œuvre

Les dépenses se sont réparties comme suit :

	Montant
Axe 1	Recrutement des travailleurs en situation de handicap
Axe 2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes
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 des collaborateurs au handicap
Axe 6	Actions innovantes
Axe 7	Autres dispositifs de l'employeur
	61 725,64 €

3.1 Bilan des recrutements

Pour rappel, le plan d'action de la convention :

La convention transitoire avait fixé un objectif de

- Recruter un référent handicap, objectif réalisé en janvier 2023
- Recruter un apprenti en situation de handicap, objectif réalisé en 09/2022
- Recruter 2 fonctionnaires stagiaires

Toutefois, les difficultés d'embauche de travailleurs en situation de handicap persistent en raison d'une absence de vivier de candidatures et des freins psychologiques qui existent.

Par ailleurs les emplois ouverts aux concours réservés aux BOE ont été infructueux (concours organisé par le rectorat).

Un premier job dating a été initié en juin 2022 et reconduit en 2023 pour faire découvrir ses métiers et recruter de nouvelles ressources.

Le nombre de recrutement sur les 3 dernières années :

	Année 2023 (janvier à aout)	Année 2022	Année 2021	Année 2020
Recrutements d'apprentis	0	1	0	0
Recrutements autres	5	5	2	2

Sur la période de la convention transitoire, de septembre 2022 à aout 2023, 10 recrutements de BOE ont eu lieu :

- 1 titulaire
- 1 apprenti
- 1 doctorant
- 2 fonctionnaires stagiaires
- 5 contractuels

A noter que pour la rentrée universitaire 2023-2024, 4 agents ont été recrutés par l'UPEC.

La communication

Un premier Duoday a été réalisé en 2022 et 4 personnes ont pu être accueillies et sera renouvelé en 2023. La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) est également active à l'UPEC et les actions menées sont communes pour les personnels et les étudiants.

L'un des objectifs de la convention transitoire était de remettre à jour des supports types plaquettes sur la RQTH, à destination des agents et des encadrants. Elle a été rédigée et paraît sur le site intranet ainsi qu'en version papier. Chacun des sites aura ainsi des exemplaires papiers.

Un deuxième objectif de la convention transitoire était la participation au Duoday. C'est avec fierté que nous avons participé pour la première fois à cette initiative.

Cette journée était riche en découvertes, échanges et perspectives. Nous souhaitons reconduire cette action et l'amplifier. Elle a été valorisée par la Direction de la Communication sur les réseaux sociaux (articles et photos)

Dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées nous avons réalisé deux portraits d'agents en situation de handicap exerçant au sein de l'UPEC pour sensibiliser à l'enjeu RQTH. Un quizz a par ailleurs été transmis via Upec Hebdo, sur les boites mail professionnelles de tous les agents les invitant à participer et à gagner des goodies Upec.

Par ailleurs la mise en avant de la question du handicap lors :

- Animation d'un café échange RH sur la thématique du handicap, moment d'échanges des agents de la DRH
- Communication intranet sur l'arrivée et le rôle de la référente handicap
- Refonte de la page handicap de l'intranet
- Impression d'affiches de sensibilisation à la reconnaissance diffusées dans les composantes

En synthèse

Les points faibles

- Des freins psychologiques en matière de recrutement de travailleurs handicapés et d'accueil d'apprentis.
- Un vivier trop faible de candidats

Les principales réussites

- Le recrutement d'une référente handicap : auparavant c'est l'assistante social qui avait cette fonction. La réflexion menée en préparation de la convention transitoire et l'engagement de l'UPEC a permis de prendre acte que cette fonction nécessitait un temps plein.
- Le comité pluridisciplinaire mensuel
- La mise en place d'un comité de pilotage : c'est un des enjeux de la convention transitoire qui a permis la prise de conscience et la mise en place de ce comité de pilotage réunissant équipe politique et administration

4 L'organisation de la politique handicap

Un schéma directeur pluriannuel du handicap a été voté par le Conseil d'administration en 02/2019 pour la période 2018/2022 concernant à la fois les étudiants, les personnels et les visiteurs.

L'objectif affirmé de schéma directeur pluriannuel du Handicap était « *de permettre à l'ensemble des étudiants d'intégrer la sphère marchande et de sécuriser les personnels (BIATSS ou Enseignants-Chercheurs) qui ont, ou développent, un handicap, entraînant une incapacité temporaire ou permanente, en systématisant des dispositifs propres à les soutenir. L'UPEC se doit donc de créer un continuum dans l'objectif de développer une Université inclusive.* »

Les axes du volet RH était l'accompagnement des personnels en situation de handicap dans l'accès à la fonction publique, une politique de maintien dans l'emploi et la sensibilisation des personnels à la question du handicap.

L'instabilité au niveau de la direction des ressources humaines et la crise sanitaire ont freiné le déploiement de ces objectifs.

4.1 Un comité de pilotage

En 2023 un comité de pilotage a été réinitié.

Présidé par le Vice-Président en charge du Conseil d'administration, les membres de ce comité de pilotage sont :

- La Vice-présidente responsabilité sociétale de l'université (équipe politique)
- Le chargé de mission « Référént Handicap coordonnateur » (équipe politique)
- La directrice générale des services,
- La directrice des ressources humaines
- Le directeur des services de santé universitaires,
- La référente handicap des personnels.

Il se réunit au minimum une fois par semestre. Il est en charge de définir les grandes orientations de la politique handicap en cohérence avec les projets de l'établissement, de fixer les objectifs et les indicateurs de réussite, de valider les propositions d'évolution de la politique handicap et le bilan annuel.

4.2 Un comité opérationnel

Le comité de pilotage est préparé et nourri des actions du comité opérationnel. Celui-ci est composé :

- Pour la DRH : la directrice des ressources humaines, la référente handicap, la responsable administrative pour l'accompagnement des personnels, de la conseillère mobilité-carrière.
- Pour le service de santé universitaire : le directeur, un médecin, la psychologue,
- La cheffe du Service hygiène et sécurité, qui est la conseillère prévention
- L'assistante sociale du personnel

Il se réunit trimestriellement pour préparer les comités de pilotage et mettre en œuvre de façon opérationnelle les attendus qui y ont été fixés. Il réalise les reportings et synthétise les propositions d'actions.

4.3 Un comité pluridisciplinaire

Ce comité est composé du médecin directeur du service de santé, d'un médecin du travail, de la psychologue du travail, de l'assistante sociale, de la conseillère de prévention, de la responsable administrative pour l'accompagnement des personnels, du référent handicap et de la DRH.

Ce comité mensuel a été créé pour accompagner de façon pluridisciplinaire les situations individuelles. La première partie porte sur les sujets structurants et organisation ainsi que les risques psychosociaux. Les risques psychosociaux étant plus souvent signalés au service hygiène et sécurité ou au service de médecine de prévention.

La deuxième partie porte sur les situations individuelles d'aménagement de poste et de suivi de maladie. Cette réunion est donc scindée en deux parties afin de ne pas associer les données médicales individuelles.

Les situations individuelles sont de différentes natures et souvent imbriquées : santé, handicap, situation sociale, difficultés professionnelles. Afin de trouver le meilleur accompagnement possible et les solutions, ce comité pluridisciplinaire partage les informations et propose des actions.

4.4 Le rôle et les missions du référent handicap

Les missions de référent handicap étaient précédemment exercées par l'assistante sociale du personnel, poste vacant plusieurs mois. La réflexion engagée pour la convention transitoire a permis d'objectiver la nécessité d'un référent handicap à plein temps.

Un emploi a été créé à la DRH et la référente handicap recrutée au 1^{er} janvier 2023.

Le référent handicap, dont le poste de catégorie A est positionné au sein de la DRH, rattaché à la Directrice des ressources humaines, est en charge de :

- Piloter et coordonner la politique handicap de façon opérationnelle
- Préparer les comités opérationnels et de pilotage
- Animer les relations pluridisciplinaires en interne à l'UPEC et être l'interlocuteur du FIPHFP
- Accompagner les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- Proposer et mener à bien des actions de communication et de sensibilisation
- Être le référent expert pour les agents et les encadrants sur les questions de handicap
- Développer les partenariats pour le recrutement des personnes en situation de handicap

Son rattachement à la directrice des ressources humaines permet une visibilité et un appui décisionnel de proximité

4.5 Les intervenants internes de la politique handicap

La DRH est le pilote de la politique handicap du personnel. Elle dispose pour cela :

- De la DRH
- De la référente handicap (1 ETP)
- De la référente administrative pour l'accompagnement des personnels (0.30 ETP)
- De la référente carrière -mobilité (0,2 ETP)

En dehors de la DRH d'autres acteurs sont identifiés :

- **Les médecins de prévention** (3 ETP) jouent un rôle essentiel en matière de conseil, d'accompagnement, de recherche de solutions pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi. Leurs diagnostics, préconisations et conseils servent de base à tout aménagement de situation de travail.
- **Les psychologues du travail** (1 ETP) apportent un éclairage et un soutien sur les différentes situations. Elles participent à la recherche de solutions en relation avec les médecins de prévention et la Mission handicap.
- **Les équipes recrutement** (4 ETP) accompagnent les agents pour lesquels un changement de poste s'avère nécessaire suite à des difficultés pour raison de santé.
- **Le services hygiène et sécurité** (1 ETP) interviennent sur des aspects techniques de l'environnement de travail dans le cadre d'aménagements de poste.
- **L'assistants sociale** (1 ETP) accompagne les agents dans la résolution de leurs problématiques sociales, professionnelles, et de santé au travail.

- **Les référents handicap** : chaque structure dispose d'un personnel pour être référent handicap pour les personnels. Sensibiliser aux questions du handicap, ils sont un lien privilégié avec les directions et la diffusion d'information. Ils peuvent également participer aux entretiens de recrutements d'agents BOE
- Ponctuellement, les services de gestion (service des enseignants et service des Biatss), le service de la formation et les directions d'agents concernés peuvent intervenir dans le cadre de l'accompagnement et du suivi de certaines situations individuelles.

4.6 Les partenariats externes

Plusieurs partenaires contribuent au bon fonctionnement de la politique handicap de l'université.

En matière de recrutement et de maintien dans l'emploi nous collaborons avec Cap Emploi.

Dans certains cas, nous faisons appel à Arihm conseil afin d'évaluer les situations de santé psychique et cognitive au travail et favoriser l'orientation professionnelle.

L'objectif étant d'évaluer l'impact de la problématique de santé psychique sur la situation professionnelle et évaluer les capacités psychiques, intellectuelles, comportementales, cognitives et relationnelles de l'agent dans la perspective de maintien ou dans l'emploi (reclassement, reprise d'activité...)

Nous faisons appel à différents prestataires pour les aménagements (Handi'Go pour les transports ou Equilibre pour les aménagements de poste de travail).

La référente handicap des personnels participe au dispositif Handi Pacte qui a pour rôle l'échange de bonnes pratiques entre référents handicap

Les différentes composantes de l'université travaillent avec le milieu protégé (EA, ESAT).

4.7 L'association des Organisations Syndicales

Les organisations syndicales sont associées lors de la présentation de la convention transitoire et de la convention triennale au Comité social d'administration et sa formation spécialisée.

Le bilan annuel est également présenté.

Pour cette convention un Comité social d'administration et la F3SCT sont convoqués le 21 septembre 2023 pour avis.

5 Les actions

5.1 Les axes du programme d'actions

L'Upec est lauréate du programme Erasmus. Ce programme transformera profondément l'ensemble des missions de l'UPEC et la manière dont l'université interagit avec ses partenaires et la société, afin de concrétiser son ambition d'être l'université engagée de référence pour son territoire et en France.

Université engagée, l'UPEC pense et répond aux défis de la transformation sociale et environnementale en promouvant les excellences et plus de justice sociale.

L'UPEC doit mener à maturité son organisation et s'adapter pour la réussite des étudiants et la qualité de vie au travail de ses agents, en faisant vivre ses valeurs.

Au regard de l'état des lieux et des ambitions affichées, les axes du programme d'actions en faveur des BOE seront :

- Recruter des agents BOE en apprentissage et maintenir l'ouverture des emplois aux concours réservés ; développer les partenariats (Axes 1 et 2)
- Accompagner les agents BOE et leur collectif de travail (AXE 3)
- Former les acteurs du recrutement au situation de handicap (AXE 4)
- Renforcer la communication auprès de tous les acteurs (AXE 5)

1- recruter des agents BOE

Les actions permettant d'atteindre d'améliorer le taux d'emplois direct des BOE

- Renforcer les partenariats (cap emploi,) pour augmenter le nombre de candidatures BOE et réfléchir à un conventionnement avec Cap emploi
- Recruter de BOE sur nos leviers que sont les apprentis et les emplois Biatss
- Être pro-actif auprès des étudiants UPEC en situation de handicap pour intégrer l'UPEC en qualité d'agent public

2 – Accompagner les agents BOE et leur collectif de travail

Les actions prévues dans cet axe, contribue à compenser le handicap et à minimiser ses effets

- Aménagement des postes de travail par des équipements spécifiques
- Amélioration des conditions de travail par le biais de transports domicile/travail, prothèses auditives, télé-transcription.
- Tutorat pour les recrutements et les nouvelles prises de fonction

3- Former les acteurs du recrutement et sensibiliser les agents

L'objectif est de partager une culture commune et de lever par anticipation les freins au moment du recrutement et tout au long de la carrière :

- Former les cadres participants aux recrutements et les agents de la DRH
- Former l'ensemble des agents sur la base de formation à distance
- Sensibilisation des responsables au handicap psychique
- Sensibilisation des tuteurs en charge d'agents en reclassement professionnel

4- Renforcer la communication

La communication est à renforcer et être plus régulière afin de modifier les comportements et lever les freins. C'est la responsabilité de tous. Aussi les principales actions seront :

- Mettre à l'ordre du jour des réunions de toutes les instances la présentation de la convention et de son bilan annuel : réunion des cadres, collectifs de direction, CSA
- Reconduire le Duoday et augmenter l'accueil de 4 à 6 personnes
- Participer à la SEEPH en développant des axes RH
- Reconduire les actions tel que les cafés échanges, les quizz...

5.2 Le détail du plan d'actions

Objectif 1 : Recruter des agents en BOE (AXE 1)

Actions

1. Susciter des candidatures et leur recrutement
2. Recruter des agents BOE

Action 1- Susciter les candidatures et leur recrutement

Dans une université facultaire et où les structures ont la compétence partagée du recrutement, la DRH a vocation à apporter aide et conseil. Le premier volet est la capacité à rendre nos annonces plus visibles pour les BOE.

Le développement des partenariats avec Cap emploi, Pole emploi, la participation au Forum pour l'emploi, la reconduction du job dating créé en 2022 doit permettre la visibilité de nos annonces et des candidatures.

Une réflexion sera engagée sur un possible conventionnement avec Cap Emploi

Action 2 - Recruter des agents BOE

Le nombre d'appentis est de 30 actuellement et 20 apprentis sont recrutés chaque année. Ainsi L'UPEC souhaite reconduire le recrutement d'appentis BOE et maintenir le taux de recrutement de 6% des nouveaux contrats annuels soit 1 apprenti par an.

Une autre voie de recrutement sont les concours réservés. L'UPEC propose 6% de ses ouvertures de concours aux agents BOE. Toutefois cette voie est souvent infructueuse.

Enfin l'ambition de l'UPEC est de recruter sur des emplois des fonctionnaires ou contractuels par les différentes voies existantes (mutation, recrutement direct). En dehors des concours, l'Upec a la maitrise des recrutements des personnels Biatss ce qui représentent 180 recrutements par an. Au regard de nos recrutements actuels, l'ambition de 6% de BOE sur ces recrutements annuels est un objectif à 3 ans.

Objectifs de recrutement BOE :

	Année 1	Année 2	Année 3	Total
Contrats pérennes				13
Fonctionnaires stagiaires ou titulaires, CDI	3	4	6	13
Dont faisant suite à un contrat ou un statut non pérenne (hors apprentissage)	3	3	3	9
Dont faisant suite à un contrat d'apprentissage	0	1	2	3
Autres catégories et statuts non pérennes				17
Contrats d'apprentissage	1	2	3	6
Contrats aidés, parcours emploi compétences				0
CDD, contrats doctoraux	3	4	4	11

Objectifs d'évolution du taux d'emploi :

	Année 1	Année 2	Année 3
Taux d'emploi (au 31 décembre)	2,51%	2,70%	2,85%

Calendrier de mise en œuvre			
Actions	Année 1	Année 2	Année 3
Recrutements apprentis BOE	1 apprenti	2 apprentis	3 apprentis
Ouvertures de concours réservé	3	3	3
Recrutements autre	6	8	10

Budget prévisionnel				
	Année 1	Année 2	Année 3	Total
Rémunération apprenti chargée	1790 €/mois soit 21 480 €/an	64 440 €	64 440 €	150 360 €
Dont montant demandé au FIPHP 80%	1432 € soit 17 184 €/an	51 552 €	51 552 €	120 288 €
Dont montant pris en charge par l'UPEC	4 296 €	12 888 €	12 888 €	30 072 €

Objectifs 2 : Accompagner les agents BOE et leur collectif de travail (AXES 1 et 2)

Actions :

1. Accompagnement des agents et/ou des collectifs de travail
2. Mise en place d'un tutorat

Action 1 - Accompagnement des agents et/ou des collectifs de travail

L'Upec accompagne les agents soit par des aides techniques définies par le service de santé : transports domicile /travail, aides auditives, souris sans fil....

En cas de difficultés, les membres du comité pluridisciplinaire interviennent au sein des collectif de travail pour mieux comprendre la situation. Ils accompagnent également l'agent.

Des professionnels extérieurs sont aussi sollicités (sameth/cap emploi) et une réflexion sera engagée sur la mise en place d'un conventionnement avec Cap emploi.

Action n° 2- Mise en place d'un tutorat

Une réflexion sera engagée sur la mise en place d'un tutorat de 6 mois lors d'une prise de poste, suite à recrutement ou de mobilité interne, y compris pour les apprentis.

L'objectif est de 39 recrutements prévus, de 6 mobilités internes et de 6 apprentis.

Calendrier de mise en œuvre			
Actions	Année 1	Année 2	Année 3
Tutorats lors du recrutement	9	11	13

Tutorat pour les apprentis	1	2	3
Tutorat suite à mobilité interne	2	2	2
Total	12	15	18

Budget prévisionnel				
	Année 1	Année 2	Année 3	Total
Montant total prévisionnel	12 agents * 650€ = 7 800€	13 agents * 650€ = 8 450 €	14 agents*650€ = 9 100 €	25 350 €
Dont montant demandé au FIPHFP	7 800 €	9 750 €	11 700 €	25 350 €
Dont montant pris en charge par l'UPEC	-	-	-	-

Objectif 3 : sensibiliser les acteurs du recrutement (AXE 4)

L'Upec veut affirmer ses valeurs et notamment celle d'une université engagée et inclusive. Cela implique une volonté politique et administrative mais également des volontés et des pratiques individuelles et collectives. Ce partage de valeurs jusqu'à l'opérationnel s'appuie sur la formation de l'ensemble des agents concernés :

- Former les cadres participants aux recrutements et les agents de la DRH
- Former l'ensemble des agents sur la base de formation à distance

Calendrier de mise en œuvre			
Actions	Année 1	Année 2	Année 3
Formations des recruteurs	4 agents	2 agents	2 agents
Formation de sensibilisation des autres agents	125 *1/2 journée	125 *1/2 journée	125 *1/2 journée

Budget prévisionnel				
	Année 1	Année 2	Année 3	Total
Montant total prévisionnel	4 agents * 1 jour = 10jrs *1660€ = 6 640€ et 125 agents *200€= 25 000€	2 agents * 1 jour = 10jrs *1660€ = 3 320 € et 125 agents *200€= 25 000€	2 agents * 1 jour = 10jrs *1660€ = 3320€ et 125 agents *200€= 25 000	88 380€
Dont montant demandé au FIPHFP	16 660	16 660	16 660	13 280 €

Dont montant pris en charge par l'UPEC	21 666	21 666	21 666	75 100 €
--	--------	--------	--------	-----------------

Objectif 4 : Renforcer la communication (AXE 5)

Actions :

1. Mettre à l'ordre du jour des réunions de toutes les instances la présentation de la convention et de son bilan annuel
2. Reconduire le Duoday et augmenter l'accueil de 4 à 6 personnes
3. Participer à la SEEPH en développant des axes RH

Action 1 - Mettre à l'ordre du jour des réunions de toutes les instances la présentation de la convention et de son bilan annuel

Les réunions des instances internes sont les réunions de directeurs ont lieu à un rythme d'une fois par mois, les réunions de cadres tous les 2 mois et les collectifs internes de direction/services infra mensuel.

Il s'agit de mettre à l'ordre du jour la présentation de la convention et de son bilan annuel et d'avoir un échange sur cette problématique.

La référente handicap ou un cadre de la DRH pourra participer à ces réunions

Action 2 – Reconduire le duo-Day

Cette initiative a été une première pour l'Upec en 2022 avec 4 agents accueillis. Elle sera reconduite en 2023. L'objectif est d'accueillir à terme 10 personnes.

Calendrier de mise en œuvre			
Actions	Année 1	Année 2	Année 3
Recenser et cibler les besoins auprès des composantes, sensibiliser les acteurs, suivi des candidatures.			
Organisation de l'accueil	Duo-Day	Duo-Day	Duo-Day
Outil de communication	Communication avant et après pour capitaliser sur l'évènement et son sens	Communication avant et après pour capitaliser sur l'évènement et son sens	Communication avant et après pour capitaliser sur l'évènement et son sens

Budget prévisionnel				
	Année 1	Année 2	Année 3	Total
Montant total prévisionnel	1500	1700	1800	5 000€
Dont montant demandé au FIPHP	1500	1700	1800	5 000€
Dont montant pris en charge par l'UPEC	-	-	-	-

Action 3 -Participer à la SEEPH

L'UPEC participe à cette semaine qui est commune à l'ensemble de l'université, personnels et étudiants.
Des actions propres au personnel seront développées.

Calendrier de mise en œuvre			
Actions	Année 1	Année 2	Année 3
Organisation d'événements lors de la SEEPH	SEEPH	SEEPH	SEEPH
Outil de communication	Support de communication sur le handicap et la politique handicap	Support de communication sur le handicap et la politique handicap	Support de communication sur le handicap et la politique handicap

Budget prévisionnel				
	Année 1	Année 2	Année 3	Total
Montant total prévisionnel	1 500	1 700	1 800	5 000
Dont montant demandé au FIPHFP	1 500	1 700	1 800	5 000
Dont montant pris en charge par l'UPEC	-	-	-	-

6 En conclusion

Pour ce programme d'actions, l'UPEC sollicite le soutien du FIPHFP et une aide financière à hauteur de 64,5 % du budget global.

Axes	Axe du plan d'actions	Budget global du Programme d'actions	Financement du FIPHFP dans la limite des plafonds du catalogue	Taux de participation FIPHFP	Financement de l'UPEC	Taux de participation UPEC
Axe 1	Recrutement des travailleurs en situation de handicap	186 710,00 €	156 638,00 €	83,89%	30 072,00 €	16,11%
Axe 2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	5 900,00 €	5 600,00 €	94,92%	300,00 €	5,08%
Axe 3	Maintien dans l'emploi	106 120,00 €	104 120,00 €	98,12%	2 000,00 €	1,88%
Axe 4	Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	13 280,00 €	13 280,00 €	100,00%	- €	0,00%
Axe 5	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap	85 000,00 €	10 000,00 €	11,76%	75 000,00 €	88,24%
Total		397 010,00 €	289 638,00 €	72,95%	107 372,00 €	27,05%

Ces nouvelles mesures devraient permettre d'avancer vis-à-vis de l'inclusion des travailleurs en situation de handicap. Elles devraient, également, redonner confiance aux candidats BOE et aux agents BOE pour envisager un avenir à l'UPEC et s'épanouir professionnellement dans un environnement à leur écoute.

7 Annexes

7.1 Plan d'actions convention 2023-2026

PLAN D' ACTIONS

	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	156 638,00 €	83,89%	30 072,00 €	16,11%	186 710,00 €
Axe 2 Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	5 600,00 €	94,92%	300,00 €	5,08%	5 900,00 €
Axe 3 Maintien dans l'emploi	104 120,00 €	98,12%	2 000,00 €	1,88%	106 120,00 €
Axe 4 Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	13 280,00 €	100,00%	- €	0,00%	13 280,00 €
Axe 5 Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap	10 000,00 €	11,76%	75 000,00 €	88,24%	85 000,00 €
Axe 6 Accessibilité Numérique	- €	#DIV/0!	- €	#DIV/0!	- €
Axe 7 Actions innovantes	- €	#DIV/0!	- €	#DIV/0!	- €
Axe 8 Autres dispositifs de l'employeur			- €	#DIV/0!	- €
TOTAL	289 638,00 €	72,95%	107 372,00 €	27,05%	397 010,00 €

7.2 Objectifs de recrutement convention 2023-2026

OBJECTIFS DE RECRUTEMENT BOE

	Année 1	Année 2	Année 3	Total
Contrats pérennes				13
Fonctionnaires stagiaires ou titulaires, CDI	3	4	6	13
Dont faisant suite à un contrat ou un statut non pérenne (hors apprentissage)	3	3	3	9
Dont faisant suite à un contrat d'apprentissage	0	1	2	3
Autres catégories et statuts non pérennes				17
Contrats d'apprentissage	1	2	3	6
Contrats aidés, parcours emploi compétences				0
CDD, contrats doctoraux	3	4	4	11
Stagiaires (étudiants, élèves)				0

OBJECTIFS D'ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI

	Année 1	Année 2	Année 3
Taux d'emploi (au 31 décembre)	2,51%	2,70%	2,85%

7.3 Communication

Le saviez-vous ?

- L'UPEC a formalisé son engagement en faveur du handicap en signant une convention avec le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) en 2022.
- L'UPEC participe à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées via le DuoDay, une journée de découverte des métiers à destination des demandeurs d'emploi handicapés.
- Des voies de concours sont réservées aux personnes en situation de handicap.

Qu'en est-il dans la société ?

- 80% des handicaps sont invisibles.
- En France, 628 800 travailleurs étaient reconnus en situation de handicap en 2021.



Direction des Ressources Humaines

Mme Morgane Ravet
Référénte handicap
des personnels



01.82.39.20.35



drh-handicap@u-pec.fr

Pour plus d'information
rendez-vous sur l'intranet



UNIVERSITÉ
PARIS-EST CRÉTEIL
VAL DE MARNE

Politique handicap
dédiée aux personnels



Une université engagée pour chacun de ses agents

L'UPEC s'engage avec sa politique handicap en faveur du recrutement, du maintien dans l'emploi, de l'accompagnement des personnes en situation de handicap et via la sensibilisation des personnels.

L'université accompagne les agents en situation de handicap sur leurs postes de travail en s'assurant qu'ils disposent des outils nécessaires. Cela peut-être la prise en charge financière d'un appareillage pour une personne malentendante ou un siège ergonomique par exemple.

Ces actions s'inscrivent pleinement dans l'engagement de l'UPEC pour l'inclusion.

*L'UPEC a pour volonté
que chacun de ses agents
ait à sa disposition
les clés de sa réussite.*

Comment se renseigner et être accompagné ?

Soumise au secret professionnel, la référente handicap des personnels vous accueille à votre demande sous forme d'entretien individuel. Quels que soient votre statut, ancienneté, métier, dans l'université ou catégorie hiérarchique, vous pouvez la contacter.

Elle vous oriente, au besoin, vers les différents services à votre disposition : médecine préventive, assistante sociale et vers des structures externes à l'UPEC.

Il s'agit d'un travail pluridisciplinaire dont le but est votre réussite et votre bien-être au travail.

Comment se déclarer ?

La référente handicap des personnels vous accompagne, si vous le souhaitez, dans vos démarches de reconnaissance auprès de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).



Définition du handicap selon l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé)

Le handicap désigne la limitation des possibilités d'interaction d'un individu avec son environnement, causée par une déficience provoquant une incapacité, permanente ou non, impliquant du stress et des difficultés morales, intellectuelles, sociales et/ou physiques.

Typologies de handicap



Handicap auditif



Handicap moteur



Handicap visuel



Déficience intellectuelle



Maladies invalidantes



Handicap psychique

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS
Liberté Égalité Fraternité

UPEC
UNIVERSITÉ PARIS-EST CRETEIL VAL DE MARNE
CONSCIENCE - ACTION

Si tu avais un handicap, tu le déclarerais ?

C'est déjà fait !

LE HANDICAP TOUS CONCERNÉS
DECLARER SON HANDICAP, CE N'EST PAS RIEN MAIS ÇA CHANGE TOUT.
Pour votre handicap, quel qu'il soit, nous, nous le reconnaissons et nous vous aidons à en faire profiter votre établissement. Plus d'informations sur : www.education.gouv.fr/handicap-tous-concernes

L'UPEC s'engage auprès des agents, vous pouvez contacter la Référente Handicap des Personnels
Morgane RAVET - morgane.ravet@u-pec.fr ou 01 82 39 20 35

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS
Liberté Égalité Fraternité

UPEC
UNIVERSITÉ PARIS-EST CRETEIL VAL DE MARNE
CONSCIENCE - ACTION

Et alors ce 1^{er} jour, ça s'est passé comment ?

Avec mon recrutement au titre du handicap, tout était prévu.

LE HANDICAP TOUS CONCERNÉS
DECLARER SON HANDICAP, CE N'EST PAS RIEN MAIS ÇA CHANGE TOUT.
Vous avez des compétences ? Déclarez votre handicap dès la candidature, pour bénéficier des conditions de recrutement et de travail adaptées. Plus d'informations sur : www.education.gouv.fr/handicap-tous-concernes

L'UPEC s'engage auprès des agents, vous pouvez contacter la Référente Handicap des Personnels
Morgane RAVET - morgane.ravet@u-pec.fr ou 01 82 39 20 35

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS
Liberté Égalité Fraternité

UPEC
UNIVERSITÉ PARIS-EST CRETEIL VAL DE MARNE
CONSCIENCE - ACTION

Ça y est, tu as déclaré ton handicap ?

Oui. À ton tour maintenant !

LE HANDICAP TOUS CONCERNÉS
DECLARER SON HANDICAP, CE N'EST PAS RIEN MAIS ÇA CHANGE TOUT.
Pour votre handicap, quel qu'il soit, nous le reconnaissons et nous vous aidons à en faire profiter votre établissement. Plus d'informations sur : www.education.gouv.fr/handicap-tous-concernes

L'UPEC s'engage auprès des agents, vous pouvez contacter la Référente Handicap des Personnels
Morgane RAVET - morgane.ravet@u-pec.fr ou 01 82 39 20 35

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS
Liberté Égalité Fraternité

UPEC
UNIVERSITÉ PARIS-EST CRETEIL VAL DE MARNE
CONSCIENCE - ACTION

Et si ça devenait encore plus handicapant ?

Avoir déclaré son handicap simplifie beaucoup les choses...

LE HANDICAP TOUS CONCERNÉS
DECLARER SON HANDICAP, CE N'EST PAS RIEN MAIS ÇA CHANGE TOUT.
En déclarant votre handicap, vous bénéficiez d'un traitement adapté et d'un accompagnement personnalisé. Plus d'informations sur : www.education.gouv.fr/handicap-tous-concernes

L'UPEC s'engage auprès des agents, vous pouvez contacter la Référente Handicap des Personnels
Morgane RAVET - morgane.ravet@u-pec.fr ou 01 82 39 20 35

L'UPEC POURSUIT SON ENGAGEMENT EN FAVEUR DU HANDICAP

PUBLIÉ LE 10 NOVEMBRE 2022

La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées se déroule du 14 au 17 novembre 2022. Découvrez ici les actions menées par l'UPEC et venez tester vos connaissances sur le handicap via notre quiz !



DATE(S)

du 14 novembre 2022 au 17 novembre 2022

QU'EST-CE QUE LA SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES ?

Le temps d'une semaine, l'objectif est de faire se rencontrer entreprises, politiques, associations, société civile et bien entendu demandeurs d'emploi en situation de handicap.

La SEEPH est l'occasion de s'interroger sur les différents dispositifs mis en place pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. C'est un moment d'échange et de partage où l'on peut s'informer et sensibiliser sur le travail des personnes en situation de handicap.

QU'EST-CE QUE LE DUO DAY ?

En 2022, il y a encore beaucoup d'idées reçues sur le handicap. Duo Day, c'est donc avant tout un moyen de lever le premier frein à l'emploi des personnes en situation de handicap : les préjugés. Concrètement, une personne en situation de handicap est accueillie dans un des services de l'UPEC en composant un duo avec un responsable ou un membre de son équipe, afin de découvrir son métier et de s'immerger dans son quotidien. Ce métier pouvant devenir une vocation. Cette année, l'opération se tient le 17 novembre.

QUELLES SONT LES ACTIONS EN FAVEUR DU HANDICAP MENÉES PAR L'UPEC ?

L'UPEC s'engage en faveur de l'inclusion et de la diversité en signant la convention du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) depuis le 1er septembre 2022. Plus globalement, une convention avec le FIPHFP est un contrat par lequel l'employeur public s'engage à mettre en œuvre une série d'actions déterminées en fonction du contexte de l'établissement.

En signant cette convention, l'université s'engage à :

- Améliorer les dispositifs de maintien en emploi ;
- Sensibiliser à la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé et les droits qu'elle garantit ;
- Sensibiliser les recruteurs au recrutement inclusif.

L'UPEC accompagne les agents en situation de handicap sur leurs postes de travail en s'assurant qu'ils disposent des outils nécessaires. Cela peut-être la prise en charge financière d'un appareillage pour une personne malentendante par exemple. Ces actions s'inscrivent pleinement dans la vision d'ouverture sur le monde de l'UPEC.

- Lire le témoignage de Marie-Christine Briancourt, responsable administrative
- Lire le témoignage de Stéphane Collard, opérateur logistique

ENVIE DE TESTER VOS CONNAISSANCES SUR LE HANDICAP ?

Vous aussi déconstruisez les représentations collectives sur le handicap en répondant à notre quiz. Pour participer, veuillez cliquer [ici](#).

Le gagnant remportera un lot UPEC et sera contacté directement le 17 novembre !



Université Paris-Est Créteil (UPEC)

151 748 abonnés

10 mois • Modifié •

Comment changer le regard sur le handicap dans le monde du travail ?

A l'occasion du [#DuoDay2022](#) du 17 novembre, nous avons eu le plaisir de pouvoir constituer quatre duos entre des personnes en situation de handicap et nos collaborateurs pour une journée :

- 📌 de sensibilisation à la diversité des situations de handicap au travail
- 📌 de découverte de nos métiers et de nouveaux talents

Un grand merci à tous les participants pour cette journée riche en échanges et en partages à renouveler

Vous êtes travailleur en situation de handicap et vous souhaitez nous rejoindre ? Découvrez nos offres de recrutement sur [#upecrecrute](#)

[#UPEC](#) [#UniversitéEngagée](#) [#seeph2022](#) [#DuoDay](#) [#handicap](#) [#inclusion](#)
[#inclusionprofessionnelle](#) [#Travailleralupec](#) [#UPECrecrute](#)

IUT de Créteil-Vitry - UPEC

Chaire Handicap, Emploi et Santé au travail - UPEC

FIPHP

France Universités

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche



EMPLOI ET HANDICAP À L'UPEC : INTERVIEW DE STÉPHANE COLLARD, OPÉRATEUR LOGISTIQUE

Dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, 14 au 17 novembre 2022, l'UPEC donne la parole à ses agents concernés par la question du handicap.



Photo : Sarah de la Motte et Marie-Christine Briancourt

EMPLOI ET HANDICAP À L'UPEC : INTERVIEW DE MARIE-CHRISTINE BRIANCOURT, RESPONSABLE ADMINISTRATIVE

Dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, 14 au 17 novembre 2022, l'UPEC donne la parole à ses agents concernés par la question du handicap.



POUVEZ-VOUS PRÉSENTER ?

Je m'appelle Stéphanie Collard, je suis à l'UPEC depuis 2012. J'ai principalement occupé la fonction d'Opérateur Logistique au sein de l'UR de droit.

COMMENT L'UPEC VOUS A ACCOMPAGNÉ DANS VOTRE HANDICAP ?

Mon problème de santé a été décelé via la médecine de prévention. Ils m'ont conseillé d'effectuer une demande pour la RQTH et m'ont également accompagné dans la constitution de mon dossier.

La reconnaissance de mon handicap a permis d'orienter l'accompagnement RH vers une adaptation à mon poste de travail, notamment sur les questions d'ergonomie et de prise en charge administrative. J'ai été suivi par plusieurs acteurs dont la chargée d'accompagnement des personnes de la DRH et la médecine de prévention pendant 2 ans.

Néanmoins retourner sur mon poste d'opérateur logistique en raison de mon handicap, je suis en relation avec la conseillère mobilité carrière de la DRH afin de trouver une nouvelle affectation. Il m'a été proposé un bilan de compétences ainsi que des formations.

AVEZ-VOUS HÉSITÉ AVANT DE DÉCLARER VOTRE HANDICAP À VOTRE EMPLOYEUR ?

Oui, j'ai longuement hésité car j'avais peur d'être stigmatisé par mes collègues ainsi que mon responsable. Je ne regrette pas d'en avoir parlé car cela m'a aidé à poursuivre ma carrière professionnelle ainsi qu'à conserver des bonnes conditions de travail. Le fait d'être suivi par des personnes de l'UPEC m'a rassuré et aidé à franchir le cap de déclarer mon handicap.

QUE PENSEZ-VOUS DE L'INITIATIVE DUO DAY ?

Je trouve que c'est une bonne initiative car cela permet à une personne à une situation de handicap de mieux se projeter dans le travail. En revanche, il peut être difficile de s'y inscrire, le soutien des proches est une source de motivation.

EN SAVOIR PLUS :

- Consulter les dispositifs RH à l'UPEC en faveur des agents handicapés
- Lire le témoignage de Marie-Christine Briancourt, responsable administrative

POUVEZ-VOUS VOUS PRÉSENTER ?

Je m'appelle Marie-Christine Briancourt, je suis arrivée à l'UPEC en 2002 en tant qu'assistante administrative. J'ai passé des concours (notamment ASJ) et je suis devenue responsable administrative en 2005.

COMMENT L'UPEC VOUS A ACCOMPAGNÉ DANS VOTRE HANDICAP ?

J'ai été diagnostiquée par l'hôpital Henri Mondor, la multiplication des symptômes m'a poussée à faire des examens approfondis. Aujourd'hui je (doire la) parole sur ce sujet car j'ai accepté ma pathologie, je n'ai plus de difficulté à en parler. Les actions mises en place par l'UPEC concernant mon handicap, m'ont permis de continuer mon activité professionnelle.

AVEZ-VOUS HÉSITÉ AVANT DE DÉCLARER VOTRE HANDICAP À VOTRE EMPLOYEUR ?

Oui pendant un long moment, je l'ai caché durant une quinzaine d'années à mon employeur par crainte du regard des autres. Ce handicap me contraignait à prendre des arrêts dans les moments les plus difficiles. J'ai été en congé longue maladie durant 3 années. Cela m'a permis de me recentrer sur ma santé, j'ai pu réfléchir sur ma carrière professionnelle et prendre conscience de ce que je voulais.

A mon retour de CLM, une reprise à temps partiel thérapeutique a été préconisée. Cela m'a aidé à reprendre mon activité professionnelle tout en continuant mon suivi médical.

QUE PENSEZ-VOUS DU DISPOSITIF DUO DAY ?

Je découvre tout juste l'existence de ce dispositif, je suis très heureuse d'apprendre que l'UPEC s'inscrit dans cette démarche. J'encourage les personnes en situation de handicap à se déclarer, étant en fin de carrière je ne regrette pas de l'avoir fait !

EN SAVOIR PLUS :

- Consulter les dispositifs RH à l'UPEC en faveur des agents handicapés
- Lire le témoignage de Stéphanie Collard, opérateur logistique

HANDICAP

Vous êtes contractuel, titulaire, ou stagiaire. Quels que soient votre statut, métier, ancienneté dans l'université ou catégorie hiérarchique, vous pouvez contacter la Référente handicap des personnels. Soumise au secret professionnel, elle accueille les personnels qui le souhaitent sous forme d'entretien individuel sur rendez-vous. Elle vous accompagne dans toutes démarches relatives au handicap et/ou aménagements, conseille ceux qui le souhaitent et informe sur le handicap. Chaque accompagnement est personnalisé en fonction des demandes et attentes de l'agent.

SE FAIRE RECONNAÎTRE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ :

Toute personne étant en situation de handicap ou souffrant d'une maladie chronique ou d'un problème de santé réduisant la capacité d'obtenir ou de conserver son emploi peut bénéficier d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Cela lui permet d'avoir accès à des aides et des conseils et lui ouvre des droits en matière d'emploi et de formation.

Les démarches de reconnaissance s'effectuent auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées du département de son lieu de résidence.

La référente handicap des personnels est disponible pour accompagner ces démarches.

Le certificat médical peut être rempli par le médecin ou le spécialiste traitant.

En cas de retentissement sur l'emploi, l'avis du médecin de prévention est important.

DÉCLARER SA SITUATION DE HANDICAP À SON EMPLOYEUR :

Ce choix personnel doit relever d'une démarche volontaire de l'agent. Elle permet aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) d'obtenir des aides techniques et/ou humaines pour leur maintien dans l'emploi.

Il vous suffit d'informer la Référente Handicap par mail en lui adressant votre reconnaissance ou autre document justifiant votre qualité de travailleur en situation de handicap. Elle fera suivre ce document à votre gestionnaire RH. La référente Handicap pourra ainsi vous recevoir au besoin pour tout accompagnement et questions.

A noter : la déclaration est faite à l'employeur et non à l'encadrant.

Liste des différents types de handicap

AMÉNAGEMENT DES CONDITIONS D'EXERCICE :

Il est préconisé par la médecine préventive, qui transmet la préconisation et mise en place via le concours de prestataires spécialisés avec l'appui des intervenants UPEC (Référente Handicap, le service hygiène et sécurité).

LA POLITIQUE DE L'UPEC EN MATIÈRE DE HANDICAP

En septembre 2022, l'UPEC a signé une convention avec le FIPHFP (Fond d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique). Cette convention a pour objectif d'accompagner l'UPEC dans sa politique d'inclusion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

L'université s'engage à :

- Améliorer les dispositifs de maintien en emploi ;
- Sensibiliser à la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé et mettre en œuvre les droits qu'elle garantit ;
- Sensibiliser les recruteurs au recrutement inclusif.

CONTACT

Référente Handicap des personnels :

Morgane RAVET

Adresse mail : morgane.ravet@u-pec.fr

Téléphone : 01 82 39 20 35

Bureau : Campus centre, i2-410

À TÉLÉCHARGER

[➤ Guide pratique sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé](#)

7.4 Fiche de poste référente handicap des personnels

Référent handicap des personnels

BAP : J – Administration et pilotage / Ressources humaines Catégorie de la fonction : A - contractuel Quotité : 100 %
--

AFFECTATION

ETABLISSEMENT : Université Paris-Est Créteil Val de Marne COMPOSANTE OU DIRECTION : Direction des Ressources Humaine SERVICE : SITE : Campus centre - Créteil
--

Mission(s) :

Placé sous la responsabilité directe de la directrice générale des services adjointe en charge des ressources humaines le référent handicap impulse et met en œuvre la politique « Handicap et maintien en emploi » en coordonnant les actions relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il pilote pour l'établissement la mise en place de la première convention avec le Fonds d'insertion pour les personnes handicapées (FIPHFP), conformément au schéma directeur du handicap adopté par l'Université.

Activités principales :

- Piloter la mise en place et le suivi de la convention avec le FIPHFP
- Coordonner et suivre de manière opérationnelle la mise en œuvre de la stratégie d'emploi et de maintien en emploi des personnes en situations de handicap, en déclinant un plan d'actions et ses indicateurs de suivi et d'évaluation
- Mobiliser les acteurs ressources internes et développer les partenariats avec les acteurs ressources externes pour la mise en œuvre de la politique « Handicap et maintien en emploi »
- Assurer le suivi et l'évolution de la population d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, faire le lien avec le FIPHFP en matière de déclaration de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et de mobilisation des aides
- Organiser l'animation d'actions d'information sur le handicap
- Accompagner individuellement les agents en situation de handicap, en lien avec les acteurs ressources internes et externes

Compétences requises :

- Maîtrise de la gestion de projets
- Capacité à dynamiser et animer un réseau d'acteurs
- Capacité à monter et porter des dossiers administratifs
- Capacité à animer des sessions d'information sensibilisation

- Connaissance de la réglementation liée au handicap et à la santé au travail
- Confidentialité et discrétion

Environnement et contexte de travail :

Collaboration étroite avec tous les services de la DRH ainsi qu'avec le service de santé universitaire et le service hygiène et sécurité

PROJET