

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS**  
**Séance du 18 novembre 2024****DÉLIBÉRATION n°2024-116**

Le conseil d'administration s'est réuni le lundi 18 novembre 2024 en séance plénière, sur convocation du Président de l'université, adressée le vendredi 8 novembre 2024.

**Point de l'ordre du jour :**

4.1. Projet de politique handicap avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

.....

Vu le code de l'éducation,

Vu les statuts de l'université de Tours,

Vu l'avis du comité social d'administration du 7 novembre 2024,

**Exposé de la décision :**

Le conseil d'administration doit approuver le projet de politique handicap avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Une fois déposé et évalué par le FIPHFP, ce projet permettra de signer la convention de financement avec le FIPHFP.

**Proposition de décision soumise au conseil :**

- approbation du projet de politique handicap avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

**Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve la présente décision, comme suit :**

<b>Nombre de membres constituant le conseil : 36</b>	<b>DÉCOMPTE DE VOIX</b>
<b>Nombre de membres en exercice : 35</b>	Abstentions : 0
<b>Quorum : 18</b>	Votants : 25
Membres présents : 17	Blanc(s) ou nul(s) : 0
Membres représentés : 8	<b>Votes exprimés : 25</b>
<b>Total des membres présents et représentés : 25</b>	<b>Majorité requise : 13</b>
	<b>Pour : 25</b>
	Contre : 0

**Pièces jointes :**

- projet de politique handicap et plan d'action pluriannuel.

Fait à Tours,

Le Président de l'université

Arnaud GIACOMETTI

Projet de politique  
handicap  
entre l'université de  
Tours  
et le FIPHFP

Projet présenté et voté

en CSA le 07 /11 /2024

au CA le 18/11/2024

## Contenu

1	Présentation générale .....	4
1.1	L'université de Tours : un engagement pour la formation et la recherche 4	
1.2	Des espaces, un territoire .....	5
1.3	Un employeur régional .....	6
2	Diagnostic .....	7
2.1	Effectifs globaux et BOE .....	7
2.2	Focus sur la prévention .....	12
3	Bilan de la convention précédente ou des actions mises en place avant le conventionnement. ....	15
3.1	Bilan financier .....	15
3.2	Bilan des recrutements .....	16
3.3	Bilan qualitatif .....	18
4	L'organisation de la politique handicap .....	24
4.1	Un comité de pilotage .....	24
4.2	Organisation du suivi individuel des BOE .....	26
4.3	Le rôle et les missions du référent handicap .....	29
4.4	Les intervenants internes de la politique handicap .....	29
4.5	Le rôle et les missions du référent handicap .....	30
4.6	Les intervenants internes de la politique handicap .....	31
4.7	Les partenariats externes.....	34

4.8	L'association des Organisations Syndicales.....	36
5	Les actions .....	38
5.1	Les axes du programme d'actions.....	38
6	Les annexes .....	50

## **1 Présentation générale**

### **1.1 L'université de Tours : un engagement pour la formation et la recherche**

Fondée en 1970, l'université de Tours est l'héritière de plusieurs institutions universitaires qui avaient joué, dans les années 1960, entre Orléans et Poitiers, un rôle expérimental dans la diffusion des connaissances. Depuis, elle n'a cessé de se développer.

Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel (EPSCP), l'université de Tours est la première université de la région Centre-Val de Loire. Elle propose une offre de formation large, pluridisciplinaire, et interdisciplinaire, une recherche d'excellence reconnue, une fondation universitaire (la fondation Rabelais), et un budget annuel consolidé de 225 millions d'euros.

C'est aussi un établissement inscrit dans un environnement régional dynamique, connu pour la qualité de vie qu'il offre à ses habitants. Dans ce cadre, l'université de Tours se présente comme une université citoyenne, aux valeurs humanistes, socialement engagée, éthiquement responsable.

Elle compte 8 UFR (Unités de Formation et de Recherche), 2 Instituts Universitaires de Technologie (IUT), une école de management (IAE) et une école interne d'ingénieurs (École Polytechnique Universitaire), qui rassemblent 31 500 étudiantes et étudiants, et 2 600 personnels. Forte de 34 unités de recherche labellisées et reconnues nationalement et internationalement, elle participe à la structuration régionale de la recherche.

## 1.2 Des espaces, un territoire

L'université de Tours est présente dans deux départements : l'Indre-et-Loire (37) et le Loir-et-Cher (41). À Tours, l'université est un établissement multi-sites répartis dans toute la ville, du nord (IUT) au sud (Droit, École Polytechnique, Sciences, Pharmacie), avec une forte implantation en centre-ville (Services centraux, Arts et Sciences humaines, Lettres et Langues) et près de l'hôpital Bretonneau (Médecine). À Blois, le pôle universitaire est au cœur de la cité, à proximité de la gare et de la Halle aux Grains. L'université de Tours propose un environnement de travail privilégié, à taille humaine, avec des campus aérés et paysagés, des constructions contemporaines et des bâtiments historiques.

L'université de Tours, c'est aussi :

- 7 pôles immobiliers
- 33 sites
- 91 bâtiments
- 214 000 m<sup>2</sup> de bâtiments
- 545 000 m<sup>2</sup> de surfaces foncières

Depuis 2011, l'université de Tours s'est dotée d'un premier schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI), pour se projeter dans une politique immobilière durable, performante et cohérente avec le projet d'établissement. Désormais titulaire de la propriété pleine et entière de son patrimoine immobilier, l'université de Tours dispose des moyens juridiques et politiques nécessaires à l'optimisation de sa politique immobilière. Elle a réalisé un partenariat avec la Métropole de Tours et les autres acteurs socio-économiques du territoire. La dévolution du patrimoine s'inscrit dans le cadre du Plan « Université 2040 », un label qui permet de fédérer les acteurs et de mieux identifier les actions et initiatives menées en faveur du développement durable au sein de l'établissement.

### 1.3 Un employeur régional

L'université de Tours comptabilise, au 31 décembre 2023, 2 623 personnels répartis en deux populations : 1 165 personnels BIATSS et 1 458 personnels enseignants et enseignants-chercheurs.

65 % des enseignants sont titulaires, alors que cette population représente 54 % des BIATSS.

55 % des personnels de l'université de Tours sont des femmes : ces dernières représentent 45 % des enseignants-chercheurs et 67 % des BIATSS.

La moyenne d'âge globale des personnels est de 43,66 ans.

Le nombre d'agents en télétravail est passé de 20 en 2016 à 403 en 2022 (auxquels il convient d'ajouter 176 agents en Travail Occasionnel à Distance).



## 2 Diagnostic

### 2.1 Effectifs globaux et BOE

Le calcul de nos effectifs selon les critères du Rapport social unique (RSU) de l'établissement sont légèrement différents des données des effectifs calculées selon les critères du FIPHFP. Ainsi vous trouverez ci-dessous les données sur l'effectif total qui répondent aux critères du RSU et les données BOE établies selon les critères du FIPHFP.

Statistiques handicap	2021	2022	2023
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	112	131	146
Taux d'emploi	4,48%	5,20%	5,72%
Dépenses déductibles	136 664,96 €	86 588,38 €	19 814,91 €

Effectif total	2021	2022	2023
Effectif total, données établissement	2645	2629	2663
Effectif total rémunéré, données FIPHFP	2499	2519	2553

▪ Répartition par profil

<b>Répartition par profil - effectif total</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Pourcentage 2023</b>
<u>Emplois Enseignants-Enseignants</u> <u>chercheurs</u>	1457	1458	1465	55,01%
dont H	809	801	808	
dont F	648	657	657	
<u>Emplois Biatss</u>	1188	1171	1198	44,99%
dont H	395	384	402	
dont F	793	787	796	

<b>Répartition par profil - Effectifs BOE</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Pourcentage 2023</b>
<u>Emplois Enseignants-Enseignants</u> <u>chercheurs</u>	21	27	31	21,23%
dont H	9	15	16	
dont F	12	12	15	
<u>Emplois Biatss</u>	91	104	115	78,77%
dont H	27	32	34	
dont F	64	72	81	

## ▪ Répartition par statut et type de contrats

<b>Répartition par statut (titulaires, contractuels, apprentis) - effectif total</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<u>Emplois Enseignants-Enseignants chercheurs</u>	<u>1457</u>	<u>1458</u>	<u>1465</u>
Dont Titulaire	<u>988</u>	<u>953</u>	<u>988</u>
Dont CDI	11	14	16
Dont CDD	458	491	481
<u>Emplois Biatss</u>	1188	1171	1198
Dont Titulaire	643	627	614
Dont CDI	171	177	186
Dont CDD	374	367	398
<u>Apprentis (non comptabilisés dans les effectifs totaux UT)</u>	<u>9</u>	<u>9</u>	<u>11</u>
<u>Contrat Etudiant (non comptabilisés dans les effectifs totaux UT)</u>	<u>123</u>	<u>139</u>	<u>146</u>
<b>Répartition par statut (titulaires, contractuels, apprentis) - effectifs BOE</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<u>Emplois Enseignants-Enseignants chercheurs</u>	<u>21</u>	<u>27</u>	<u>31</u>
Dont Titulaire	21	26	29
Dont CDI	0	0	0
Dont CDD	0	1	2
<u>Emplois Biatss</u>	<u>91</u>	<u>103</u>	<u>115</u>
Dont Titulaire	68	72	76
Dont CDI	12	14	16
Dont CDD	11	17	23
<u>Apprentis (non comptabilisés dans les effectifs totaux UT)</u>	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>0</u>

▪ Répartition par catégorie d'emploi

<b>Répartition des Biatss par catégorie d'emploi - effectifs globaux</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
A	37%	36%	38%
B	23%	24%	23%
C	40%	40%	38%
<b>Répartition des Biatss par catégorie d'emploi - effectif BOE</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
A	18,68%	21,36%	21,74%
B	17,58%	17,48%	19,13%
C	63,74%	61,17%	59,13%

▪ Répartition par tranche d'âge

<b>Effectif global</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Pourcentage en 2023</b>
<b>moins de 25 ans</b>	91	95	119	4,47%
<b>de 25 à 40 ans</b>	850	870	846	31,77%
<b>de 41 à 55 ans</b>	1130	1076	1077	40,44%
<b>plus de 55 ans</b>	574	588	621	23,32%
<b>Total</b>	2645	2629	2663	100,00%
<b>Effectif BOE</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Pourcentage en 2023</b>
<b>moins de 25 ans</b>	0	0	2	1,37%
<b>de 25 à 40 ans</b>	14	15	30	20,55%
<b>de 41 à 55 ans</b>	57	61	78	53,42%
<b>plus de 55 ans</b>	37	36	36	24,66%
<b>Total</b>	108	112	146	100,00%

- Répartition par sexe

<b>Répartition par sexe - Effectif total</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Pourcentage 2023</b>
H	1204	1185	1210	45,44%
F	1441	1444	1453	54,56%
<b>Répartition par sexe - Effectifs BOE</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Pourcentage 2023</b>
H	36	47	50	34,25%
F	76	84	96	65,75%

- Il est important de souligner que l’Université de Tours manque de dotation structurelle depuis des années et vit un contexte actuel délicat en matière de recrutement et de moyens alloués. En effet, ses effectifs étudiants sont passés de 26 000 étudiants en 2015 à 31 500 étudiants depuis 2020 sans que les dotations structurelles aient suivi la même évolution.
- Par ailleurs, à titre d’exemple, en 2022, 1 044 arrivées d’agents extérieurs à l’établissement dont seulement 130 permanents. Cette donnée montre les difficultés de recrutement pérennes. En effet, à l’université de Tours, les emplois financés sur projet sont des contrats non pérennes. De plus, les contractuels employés sur des contrats pérennes le sont en général pour une année universitaire et ces CDD sont renouvelés tous les ans sur une période de 6 années avant de pouvoir signer un contrat en CDI. Le chiffre 2022 de 1 044 recrutés au total inclus donc ces personnels recrutés tous les ans mais qui ne peuvent pas disposer d’un CDI plusieurs années. Cela biaise forcément les statistiques qui peuvent être établis sur le recrutement. Néanmoins la gouvernance de l’établissement a mené une politique de recrutement BOE forte sur la convention en cours pour remédier à cette difficulté.

- Enfin, il faut noter que les bénéficiaires de l’obligation d’emploi BOE se répartissent à l’université entre 22 % de catégorie A, 19 % de catégorie B et 59 % de catégorie C. La structure de nos emplois rend plus difficile le recrutement en particulier d’enseignants chercheurs qui représentent la moitié de nos effectifs mais seulement un tiers de nos BOE. Néanmoins, nous constatons une augmentation des enseignants et enseignants-chercheurs BOE ces dernières années qui est supérieure à celle des Biatss BOE en données relatives et qui nous fait espérer des perspectives encourageantes.

## 2.2 Focus sur la prévention

- **Données statistiques sur les 3 années écoulées : effectifs BOE, retraites pour invalidité, disponibilités pour raisons de santé, CLM-CLD.**

<b>Chiffres clés</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Effectifs BOE-effectifs	112	131	146
Retraite pour invalidité-effectifs	0	0	0
Disponibilité pour raison de santé-effectifs	0	0	0
CLM-nombre arrêts	18	12	9
CLD-nombre arrêts	7	6	5
Recrutement BOE	6	7	6

L'université de Tours dispose d'une Direction Prévention Logistique Santé Sécurité Sûreté (PL3S) qui coordonne et met en œuvre les actions de l'université dans ces secteurs et qui a également organisé un « Relais santé au travail » qui comprend un médecin du travail (0,8 ETP), une psychologue du travail (1 ETP) et une secrétaire (1 ETP). En août 2019, l'université a accueilli un nouveau médecin du travail après plusieurs années de vacance de poste. Outre le suivi médical des agents, la Qualité de Vie au Travail et la prévention des Risques Psycho-Sociaux relèvent des activités du service, qui s'occupe également de la prévention du handicap au travail en identifiant les facteurs de risque des maladies professionnelles et des accidents du travail et en informant les personnels sur les risques des Troubles Musculo-Squelettiques. Une réflexion est d'ailleurs engagée sur les gestes répétitifs, les postures au travail et l'analyse des postes de travail pour la bonne adaptation des postes.

La direction PL3S réalise chaque année un Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) de l'établissement. Elle présente également à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (F3SCT) un Programme Annuel des Actions de Prévention en matière de sécurité et de santé et un Plan de Prévention Annuel.

En 2023, il y a eu 354 visites de santé au travail, donc 179 visites périodiques, 64 visites initiales, 15 visites de pré-reprise, 23 visites de reprise et 73 visites occasionnelles.

Lorsque la médecine de prévention repère un agent qui risque de rencontrer une situation d'inaptitude à ses fonctions, elle alerte la hiérarchie de l'agent et la DRH sur cette situation au travers de son compte-rendu de visite médicale. La médecine du travail indique à l'agent les personnes ressources qu'il peut solliciter, à savoir le conseiller mobilité carrière et la correspondante

handicap. L'agent peut ainsi agir s'il est en position d'activité ou en anticipation de sa reprise d'activité pendant un arrêt maladie de longue durée afin de prévoir son retour dans le cadre d'un reclassement/période préparatoire au reclassement/ ou reconversion professionnelle.

Un groupe RH est constitué ponctuellement pour accompagner ces situations individuelles et permettre une meilleure coordination de son accompagnement entre tous les services RH impliqués (gestion, accompagnement carrière, handicap, formation).



### **3 Bilan de la convention précédente ou des actions mises en place avant le conventionnement.**

#### **3.1 Bilan financier**

Les objectifs de notre primo convention était de 435 982.56 € pour 3 années. Le démarrage de la convention a nécessité un peu de temps. Après échange avec le directeur territorial du handicap, M Fesnin, Madame la directrice du FIPHFP a accepté une prolongation d'une année afin de permettre un meilleur usage des fonds disponibles. Au 31/12/2023, il a été dépensé 197 563.72 € et nous prévoyons un prévisionnel de 238 419 €, soit un atterrissage à fin 2024 proche de 435 982 € correspondant à un taux d'utilisation d'environ 100 % du budget de la convention initiale.

Un co-financement de l'établissement est intervenu sur les 3 premières années à hauteur de 33% et est supérieur au 27% initialement prévu. Cela est lié aux taux de participation qui fluctuait dans le projet initial en fonction des types de dépenses. Les dépenses en matière de maintien étant supérieures à celles initialement prévues, le taux a mécaniquement augmenté. Une nouvelle procédure en termes de gestion financière sur ce volet sera à prévoir pour ne pas reproduire ce schéma à l'avenir. La plateforme Pep's est un outil qui pourrait nous y aider si des développements futurs sont prévus pour cela. Nous profiterions également d'un accompagnement expert sur cette question au travers par exemple d'un atelier de partage de bonnes pratiques et nous réjouissons de la création d'un espace d'échanges et de partage entre employeurs conventionnés de la région Centre-Val de Loire.

### 3.2 Bilan des recrutements

Recrutement de BOE 2021 à 2023	Prévu	Réalisé
Contrats à durée indéterminées (CDI) ou titularisations de fonctionnaires	3	4
Contrats à durée indéterminées (CDI) ou titularisations d'apprentis	2	0
Contrats aidés, parcours emploi compétence	0	0
Contrats d'apprentissage	2	1
Contrats à durée déterminées (CDD)	6	13
Services civiques	1	0
Stagiaires (étudiants, élèves)	0	1
Total	14	19

La gouvernance de l'établissement favorise le recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et encourage la titularisation des BOE contractuels au travers du dispositif du décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi N°84-16 du 11 janvier 1984 portant disposition statutaires relatives à la fonction publique d'Etat. En 2023, 3 postes ont été ouverts au recrutement BOE au travers de ce dispositif et en 2024 ce sont 5 postes qui sont ouverts. Il en est de même pour la promotion des titulaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi. En 2023 et en 2024, 6 promotions BOE sont ouvertes dans le cadre de l'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique de 2019.

Par ailleurs, l'université a mené une politique incitative en matière d'apprentissage depuis le début de la convention. La correspondante handicap des personnels et la Vice-présidente en charge du handicap ont spécifiquement présenté cette opportunité en rencontrant personnellement les doyens et doyennes, responsables administratifs et responsables de direction sur ces possibilités de recrutement en apprentissage de personnels BOE. Chaque année, l'université a participé à des salons emploi/handicap pour promouvoir nos recrutements. A ce jour, nous avons été en mesure de recruter un apprenti BOE de septembre 2022 à août 2023. Cette expérience dans la fonction publique lui a permis de présenter, début 2024, des concours qu'il a réussi.

En parallèle, la DRH a intégré à la campagne d'emploi une gestion centralisée des demandes de recrutement en apprentissage qui était jusqu'alors organisée directement par les services recruteurs avec une intervention de la direction des ressources humaines uniquement sur la partie contractuelle du recrutement. Nous espérons qu'en déployant un accompagnement (qui permette d'identifier en amont les besoins et d'accompagner nos services sur toute la chaîne de recrutement), nous pourrions mieux diffuser nos offres et les relayer auprès des partenaires privilégiés qui agissent en faveur de l'emploi auprès des personnes en situation de handicap sur notre territoire. Aussi depuis ce printemps 2024, les 10 offres en apprentissage qui ont été validées par la gouvernance ont toutes été relayées auprès de la référente Apprentissage du Cap Emploi 37 ainsi qu'auprès du CRP Fontenailles et de France travail. C'est pourquoi il a été décidé que la coordination des recrutements d'apprentis soit assurée par la correspondante handicap des personnels.

### 3.3 Bilan qualitatif

- Les réussites de la convention sont nombreuses :

D'un pont de vue institutionnel, la convention a été un outil fort de notre politique en faveur des personnes en situation de handicap. Il faut rappeler que l'université accueille 30 000 étudiants par an dont des étudiants en situation de handicap qui sont accompagnés par le Service de Santé Etudiante (SSE) et 2 500 personnels dont 147 bénéficiaires de l'obligation d'emploi accompagnés par la Direction des Ressources humaines. Les doctorants, selon leur statut, sont accompagnés par l'un ou l'autre service et disposent d'une référente handicap au sein des écoles doctorales en relai de proximité.

Les préoccupations communes sont ainsi portées largement au sein de l'établissement par de nombreux acteurs, directions et composantes. A savoir :

Une équipe pluridisciplinaire qui traite collectivement les situations complexes et qui a été renforcée par la création d'un poste de conseiller mobilité carrière en novembre 2022.

Un service achat marché qui possède des compétences techniques sur les achats inclusifs et la manière d'inclure cette dimension comme celle de l'accessibilité numérique dans nos appels d'offre. Ainsi, nous avons constaté qu'il n'y avait plus lieu de faire appel au réseau Gesat sur ces compétences qui sont désormais internes. Le service achat marché a rencontré les ESAT susceptibles de répondre à nos appels d'offre afin de mieux calibrer nos demandes.

Un service communication qui a travaillé sur la mise en accessibilité de nos site web.

Une direction des ressources humaines qui se mobilise autour de nombreux sujets RH en incluant la dimension handicap dans sa gestion :

- Reclassement et PPR : avec un travail de fond collectif qui a été mené par plusieurs services de la DRH
- Une refonte du processus de recrutement des personnels Biatss qui intègre des procédures non-discriminantes et inclusives (genre, handicap...)
- Une offre de formation sur le handicap présente au plan de formation et la possibilité d'organiser des formations adaptées en fonction des besoins : ainsi nous avons organisé des cours de langue parlée complétée en français lors du recrutement d'un contractuel sourd. Par ailleurs, la formation au handicap est désormais obligatoire dans la formation des nouveaux maitres de conférences.
- La sensibilisation des jurys de concours, comité de sélection. A titre d'exemple, la sensibilisation au handicap des présidents et vice-présidents des comités de sélection sont organisés pour la campagne de recrutement des enseignants-chercheurs chaque année lors d'une réunion de cadrage sur le déroulement de ces comités.

- Les difficultés rencontrées,

La mission handicap des personnels de l'université est naturellement directement impactée lors de changements organisationnels : élection de l'équipe présidentielle de l'université tous les 4 ans (la prochaine se tiendra à l'automne 2024), en cas de changement de direction, d'absence prolongée de l'un des acteurs clés de l'accompagnement des personnels ou d'un partenaire clé dans nos actions tels que les changements de gestionnaire FIPHFP sur la

gestion de la convention. Ces changements ont un impact auquel l'établissement s'adapte pour trouver les réponses les plus appropriées afin d'accompagner au mieux les agents BOE.

La convention a été construite en pleine crise sanitaire lors de la prise de fonction de la correspondante handicap qui prenait son poste à temps complet sur une fonction qui n'était pas dotée d'un temps plein auparavant. Il a été extrêmement difficile d'imaginer la trajectoire de développement de l'accompagnement des personnels en situation de handicap dans ce contexte tant d'un point de vue financier que d'un point de vue des objectifs de la convention.

Le contexte sanitaire a également ralenti les prises de décisions sur beaucoup de sujets et les mises en œuvre d'actions. Les confinements, restrictions ou pics d'épidémie ont également eu un impact sur nos agents qui ont parfois préféré repousser les rendez-vous médicaux nécessaires et pour interagir davantage avec les personnes actrices de leur accompagnement. Par ailleurs, les délais d'instruction des demandes de RQTH ou de renouvellement ont connu des délais allant jusqu'à 10 mois en 2021 et sont de 4 à 6 mois seulement depuis 2023.

Le déploiement récent de la plateforme Pep's a eu également un impact considérable sur le temps passé en double saisie en 2023 de nos dépenses en vue du bilan 2023 et nos procédures de gestion financières ont été fragilisées pour répondre à la nouvelle charge de travail induite par la plateforme.

- Focus particulier sur une action innovante :

La création d'une Charte accessibilité bâtementaire et numérique :

Un travail conjoint mené tout au long de l'année 2023 a rassemblé Vice-présidentes et Vice-présidents, étudiants, personnels de différentes directions et composantes, entreprises du bâtiment et a permis à l'université de Tours de publier et signer sa Charte d'accessibilité.

Votée en Commission Formation et Vie Universitaire (CFVU) le 18 janvier 2024 dernier et en Conseil d'administration le 5 février 2024, elle détaille un ensemble de mesures et actions fondamentales pour offrir aux personnels, étudiantes et étudiants le meilleur environnement de travail et d'étude possible. Cette charte porte sur deux volets :

1/ le bâti : accès des bâtiments, salles de cours et autres lieux de vie, circulations intérieures et extérieures, acoustique des différents lieux, etc. Un agenda de rénovation des bâtiments est d'ailleurs à l'œuvre jusqu'en 2028.

2/ les outils et services numériques : recommandations pour la formulation des textes, la production audio et vidéo, l'accessibilité du site Web de l'université, etc.

- Les actions de sensibilisation du personnel, des encadrants, les dispositifs pour sensibiliser sur la RQTH

Vous trouverez ci-dessous un récapitulatif des évènements les plus marquants organisés pendant la convention. Le détail de toutes les actions se trouve dans les bilans annuels de la convention.

- Le 18/11/2021 : Conférence interactive en ligne sur les troubles psychiques au travail proposée par l'université de Tours et le cabinet Adeo Conseil dans le cadre de la SEEPH 2021 avec 70 participants.

- Le 06/05/2022 : « Et si demain c'était vous ? »,

Un temps d'information et d'échange sur le handicap au travail co-organisé entre l'université de Tours et les Cap Emploi d'Indre et Loire et du Loir et Cher qui a réuni une vingtaine de participants en présentiel.

- Le 24/06/2022 : lancement du réseau Gesat avec un webinaire de sensibilisation animé par le réseau Gesat auprès de 19 responsables des marchés et acheteurs de l'université.

- Le 16 septembre 2022 : Journée d'adhésion de l'université de Tours au réseau Aspie-Friendly en présence de Madame Claire Compagnon, déléguée interministérielle à la stratégie autisme-troubles du neuro-développement.

- Le 20 octobre 2022 : Echange interdisciplinaire intitulé "Le handicap d'hier à aujourd'hui". Cet évènement a réuni une vingtaine de participants avec des échanges nourris en fin de session. Une retranscription est disponible sur notre site internet : <https://www.univ-tours.fr/l-universite/nos-valeurs/mission-handicap/temoignages>

- En novembre 2022 : Première participation au Duoday avec la formation de 3 binômes et un article dans la newsletter de l'établissement.

- Le 09/03/2023 : Une action de sensibilisation au handicap a été proposée à tous les personnels de l'agence comptable sur la base du volontariat. Cette sensibilisation a été animée par le prestataire de la PAS psychologique de la région Centre-Val de Loire et a regroupé 30 participants.

- Le 18/03/2023 : Organisation et tenue d'un stand lors du Campus Emploi Public avec le témoignage d'un agent en situation de handicap lors de la table



ronde sur les parcours inspirants (Mobilité Fonction publique, mobilité internationale, formation tout au long de la vie, Handicap).

- En mai 2023, une refonte du site intranet a permis de retravailler les pages dédiées au handicap des personnels, d'ajouter du contenu et d'ajouter des renvois vers ces pages à partir d'autres rubriques RH afin de permettre aux agents en poste et aux encadrants et encadrantes de mieux connaître les ressources disponibles à l'université et la manière de les solliciter en faveur du maintien en emploi.

- En novembre 2023, la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes en situation de handicap en novembre 2023 avec les évènements suivants :

- Le lundi 20/11 : invitation aux agents de s'inscrire au webinaire du réseau Gesat sur les achats inclusifs
- Le mardi 21/11 : Webinaire sur l'accessibilité numérique : Quels outils, Quelles pratiques ? Webinaire organisé et animé en interne, proposé en live et rediffusé sur la chaîne Youtube de l'établissement avec plus de 200 personnes ayant visionnées la vidéo : <https://youtu.be/uOfJguaZcXg>
- Le jeudi 23/11 : Duoday : 3 binômes formés
- Le vendredi 24/11 : sensibilisation à l'autisme : Atelier de 1h30 avec 40 participants (étudiants et personnels) animé par le centre ressource Autisme de Tours sur la sensibilité sensorielle.

## **4 L'organisation de la politique handicap**

### **4.1 Un comité de pilotage**

Le projet de primo-convention a été élaboré dans le cadre d'une démarche fondée sur le dialogue social, l'intégration et la collégialité. Initié en 2019, ce travail a fait l'objet d'un large consensus et a mobilisé les équipes autour du constat partagé de la situation de l'emploi Handicap dans l'établissement, de la définition des objectifs à atteindre au terme de la convention, des actions à développer et des moyens à mettre en œuvre pour les réaliser. Un comité de pilotage a été créé pour travailler à l'établissement de cette convention. Il a soutenu le travail de recensement et de diagnostic, préalable à l'élaboration d'un constat et a permis ensuite l'élaboration d'objectifs pour consolider et renforcer l'accompagnement des personnels en situation de handicap et favoriser leur inclusion et leur maintien dans l'emploi. Pour le suivi de cette dernière, trois instances de pilotage ont été créées :

## Instances de pilotage de la convention

Comité projet / comité de pilotage restreint	Comité de pilotage piloté par la VP Handicap	Comité technique piloté par la CH
<ul style="list-style-type: none"><li>• VP Handicap</li><li>• VP Moyen</li><li>• DGS</li><li>• DRH</li><li>• Correspondante Handicap (CH)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• VP Handicap</li><li>• VP Moyen</li><li>• DGS</li><li>• DRH</li><li>• DAJP</li><li>• DAF</li><li>• DSI</li><li>• Direction PEPSS</li><li>• Direction Communication</li><li>• Direction affaires sociales et transversales</li><li>• Médecin de prévention</li><li>• Psychologue du travail</li><li>• Assistante sociale</li><li>• Correspondante Handicap</li><li>• SSU (1 personne)</li><li>• QVT (1 personne)</li><li>• CHSCT (secrétaire ou 1 personne nommée)</li><li>• <b>Représentants des personnels en situation de handicap (2 représentants : 1 E-C et 1 <u>Biatss</u>)</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• VP Handicap</li><li>• Direction Affaires sociales et transversales</li><li>• Correspondante Handicap</li><li>• Services concernés par la thématique :<ul style="list-style-type: none"><li>• DAF</li><li>• Service formation</li><li>• DRV / RED</li><li>• ...</li></ul></li><li>• <b>dont l'équipe pluridisciplinaire</b> qui intervient sur les situations individuelles des agents de l'UT et est composée :<ul style="list-style-type: none"><li>• Directrice des ressources humaines</li><li>• Médecin de prévention</li><li>• Psychologue du travail</li><li>• Assistante sociale des personnels</li><li>• Correspondante handicap</li></ul></li></ul>

Le Comité de Pilotage Restreint est une instance décisionnelle qui prend les décisions courantes pour la gestion de la convention. Le Comité de Pilotage est, quant à lui, une instance de pilotage qui occupe une fonction stratégique. Il est conduit par la vice-présidence qui a en charge le handicap et impulse la politique handicap, définit les orientations stratégiques, mobilise les acteurs, et dans certains cas valide les bilans. Enfin, le Comité Technique est piloté par le Correspondant Handicap. C'est une instance technique qui joue un rôle opérationnel et qui doit mettre en place et suivre les actions prévues dans le cadre de la convention.

Par ailleurs, la convention et ses actions font l'objet de présentations spécifiques devant les conseils centraux de l'université : la F3SCT, le CSA (ces deux instances rassemblent les représentants des personnels) et le Conseil d'Administration qui détermine la politique générale de l'établissement. Une présentation de la politique handicap devant le F3SCT est organisée annuellement.

## 4.2 Organisation du suivi individuel des BOE

Les interlocuteurs :

Les personnels qui rencontrent une situation difficile au travail peuvent contacter une équipe pluridisciplinaire composée du médecin du travail, de la psychologue du travail, de l'assistante sociale, du conseiller mobilité carrière et de la correspondante handicap des personnels. Une plaquette de présentation des rôles de chacun est distribuée très largement à l'université pour faire connaître cette équipe auprès des personnels.

En fonction de la situation de l'agent et dans le cas où une situation de handicap est détectée, ces acteurs travaillent ensemble pour accompagner la personne dans son cheminement pour identifier et accepter ce handicap et pour l'orienter vers les bons interlocuteurs afin de l'accompagner dans ses démarches de RQTH. La correspondante handicap peut jouer un rôle d'intermédiaire/de médiateur avec la hiérarchie du personnel lorsque nécessaire.

Par ailleurs, l'assistante sociale se met à disposition des agents qui connaissent un long arrêt maladie (au travers d'extraction régulière de notre logiciel de gestion des personnels). Elle peut ainsi détecter les problématiques de santé en lien avec le médecin du travail qui déboucheront sur une situation de handicap temporaire ou permanent et l'orienter vers la correspondante handicap.

Cette équipe pluridisciplinaire communique de manière bilatérale ou groupée très régulièrement au fil de l'eau en fonction des situations rencontrées. Elle se réunit avec d'autres membres en moyenne une fois par mois minimum. Les autres membres sont la responsable des affaires sociales et transversales qui a

une vision sur les arrêts-maladie de longue durée, leurs qualifications ainsi que les accidents du travail et les demandes de maladie professionnelle ; la directrice des ressources humaines qui est en contact avec les responsables des services et une vision d'ensemble des ressources humaines à l'université, le directeur de la prévention, sécurité, sûreté de l'établissement. Cette équipe traite des questions individuelles des agents qui ont donné leur consentement pour que leur situation soit évoquée lors de cette réunion afin de pouvoir résoudre des situations complexes et de réfléchir en commun sur les solutions possibles tout en partageant les informations dont chacun dispose.

Les personnels disposent d'information sur le site internet et intranet de l'université concernant les interlocuteurs à contacter lorsqu'ils rencontrent une situation difficile au travail ainsi qu'une large description des aménagements possibles qu'ils soient matériels ou humains. Les informations disponibles sur l'intranet ont été améliorées depuis le changement d'intranet de l'établissement qui a eu lieu en 2023.

Une plaquette de présentation de l'équipe pluridisciplinaire est distribuée dans les services et accessible en ligne sur l'intranet. Elle présente les acteurs mobilisables à savoir le médecin du travail, la psychologue du travail, l'assistante sociale et le correspondant handicap des personnels (en annexe).

L'agent peut également solliciter un rendez-vous auprès du médecin du travail qui évaluera son état de santé et préconisera des aménagements à son poste. Le médecin du travail présente à ce moment-là le bénéfice de la RQTH à l'agent et le redirige vers le correspondant handicap pour plus de renseignement et un accompagnement personnalisé dans le montage du dossier.

Des interventions régulières auprès des responsables de services et de composantes et des informations régulières diffusées sur le handicap au travers d'actualités numériques permettent aux agents en situation de handicap, aux agents travaillant avec des collègues en situation de handicap et aux encadrants d'identifier la correspondante Handicap et le médecin du travail afin de les solliciter.

Vous trouverez ci-dessous un descriptif détaillé des étapes menées pour permettre à l'agent de bénéficier des aides du FIPHFP. Celui-ci est long et n'est pas diffusé aux agents afin de ne pas les effrayer et les dissuader d'entamer cette démarche.

## Etapes d'un aménagement de l'environnement de travail d'un travailleur disposant d'une RQTH



## 4.5 Le rôle et les missions du référent handicap

### *La Mission Handicap*

En 2020, la création d'un poste spécifique de « Correspondant Handicap » (au sein de la Direction des Ressources Humaines) a permis de renforcer la collaboration entre ce dernier et le médecin du travail, ainsi que le pôle santé pour les personnels en situation de handicap. Depuis 2021, la Mission Handicap est placée sous la double coordination de deux vice-présidences (« Conditions de travail, relations humaines et sociales, handicap et lutte contre les discriminations » et « Santé et accompagnement social des étudiants »).

### *Le Correspondant Handicap :*

Doté d'un temps plein depuis mars 2020, la correspondante Handicap (CH) assure des missions d'accueil et d'accompagnement auprès des personnes en situation de handicap qui sont cadrées dans une lettre de mission signée du président de l'université. Ainsi, la CH renseigne les personnels sur la RQTH, les accompagne dans la constitution du dossier, leur rappelle les dates de fin de leur RQTH et les aide à la renouveler. Elle met également en œuvre les préconisations du médecin du travail qui peuvent être de natures variées.

La CH Handicap est également à l'écoute des responsables de services et encadrants qui ont besoin de renseignements sur le handicap, sur les aménagements disponibles et possibles, sur la manière d'aborder le handicap lors de recrutement ou avec son personnel, sur le retour d'une personne en situation de handicap après une absence longue pour maladie et plus largement à toute la communauté universitaire qui s'intéresse au handicap.

La Correspondante Handicap est membre du réseau des correspondants handicap du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de



l'Innovation (MESRI) et est amenée à participer régulièrement à des réunions du réseau qui permettent d'assurer une veille réglementaire, une formation et des échanges de pratiques professionnelles dans son domaine d'intervention.

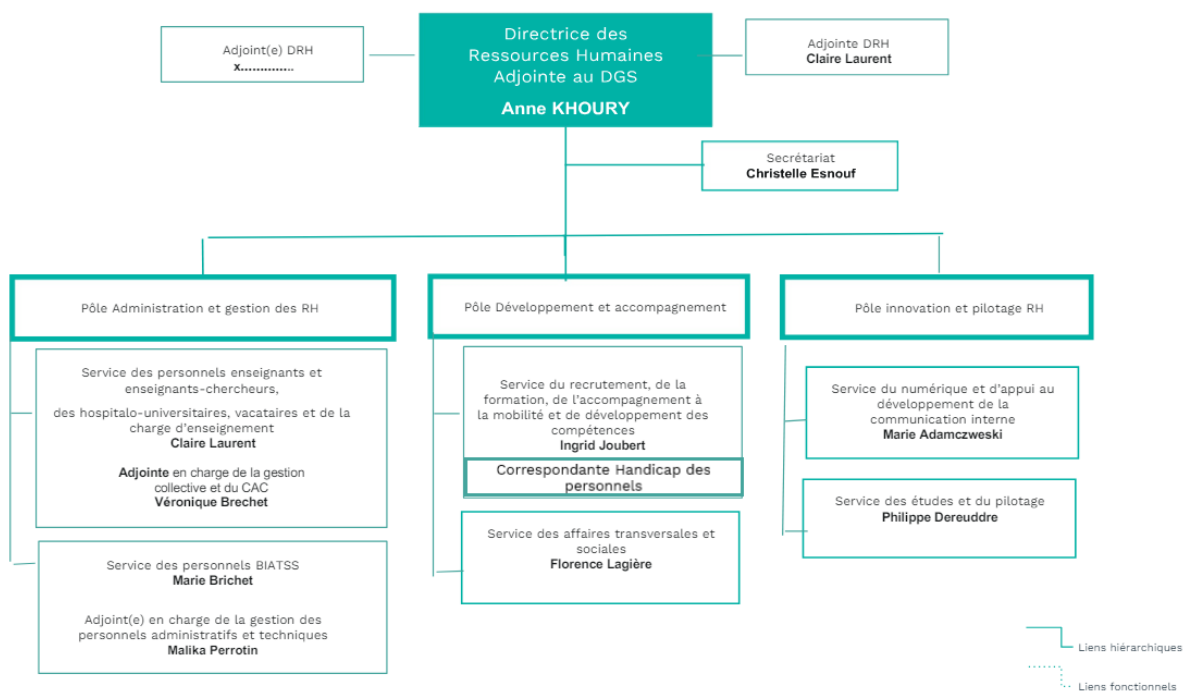
Elle s'occupe de la collecte des informations de la DOETH et du suivi de la convention FIPHFP. Pour la bonne mise en œuvre des dispositifs financiers du catalogue d'intervention du FIPHFP, elle a mis en place un document sous format Excel qui recense selon les dispositifs sollicités les éléments obligatoires pour une éligibilité des dépenses et complète ce document au fil de l'eau. En parallèle, elle développe un outil de suivi des accompagnements des individus sous Microsoft Teams qui lui permet une collecte simple d'indicateurs sur ces accompagnements. La CH collecte les différents indicateurs et/ou les produit, renseigne les dépenses réalisées dans un tableau de suivi des dépenses partagées avec la direction des affaires financières et ensuite renseigne les dépenses consolidées dans la partie convention de la Plateforme Pep's après archivage des pièces justificatives numériques. Enfin environ 3 mois après la réalisation d'un aménagement de poste, la CH reprend contact avec l'agent pour avoir un retour sur cet aménagement et clore son accompagnement.

Concernant le suivi des actions de la convention, la CH fait un point régulier sur les actions qui sont inscrites dans la convention avec sa responsable hiérarchique sur une base hebdomadaire, qui elle-même fait un retour à la DRH à la même fréquence et avec la Vice-présidente en charge du Handicap sur une base régulière en fonction du calendrier qui a été défini avec elle.

#### **4.6 Les intervenants internes de la politique handicap**

##### *La Direction des ressources humaines*

La Direction des Ressources Humaines (DRH) est composée de plusieurs services (cf. organigramme ci-dessous). La DRH dispose d'un service des Affaires Sociales qui mobilise plusieurs personnes (dont une assistante sociale à temps plein) autour du suivi social des agents. Dans le cadre de ces actions, l'université a signé une convention avec la Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale (MGEN) afin de mettre en place un réseau PAS (Prévention, Aide et Suivi) qui permet aux agents de l'université de bénéficier d'un Espace d'Accueil et d'Écoute ainsi que de formations agréées par la MGEN. Plus récemment, une convention a été signée afin de permettre à la MGEN d'organiser régulièrement des permanences sur nos sites pour les agents de l'établissement.



Mise à jour : janvier 2024

### Une équipe pluri-disciplinaire restreinte :

Les personnels qui rencontrent une situation difficile au travail peuvent contacter une équipe pluridisciplinaire composée du médecin du travail, de la psychologue du travail, de l'assistante sociale et de la correspondante Handicap.



- Conseiller mobilité carrière 1 ETP
- Correspondante Handicap des personnels 1 ETP

#### 4.7 Les partenariats externes

L'université de Tours est en lien avec les acteurs suivants :

- Le CNRS : des contacts sont établis avec l'assistante sociale qui est également la correspondante handicap du CNRS puisque nos équipes de recherche peuvent être constituées à la fois de personnels de l'université et de personnels d'autres instituts de recherche tel que le CNRS. Un personnel CNRS en situation de handicap travaille avec une équipe constituée principalement des personnels de l'université. Ce personnel a suivi nos formations en 2022 et des modalités spécifiques ont été organisées pour faciliter son accueil.
- L'INSERM Grand Ouest avec qui le médecin du travail est en lien.
- Le réseau Handipacte Région Centre Val de Loire :
  - mise en réseau des correspondants handicaps de la région au travers d'ateliers et de séminaires auxquels la correspondante handicap participe de manière régulière.
  - Echanges réguliers avec le Directeur Territorial au handicap de la région Centre Val de Loire sur la convention, avancées et conseils.
- Le FIPHFP : pour être accompagné dans la mise en œuvre de la convention.
- L'académie d'Orléans-Tours avec des échanges avec la correspondante handicap des personnels qui dépendent de l'académie en matière de gestion.
- Les Cap Emploi 41 et 37 :

- pour l'accompagnement de nos personnels dans le cadre du maintien dans l'emploi. Des rendez-vous mensuels sont programmés avec la conseillère en maintien dans l'emploi du Cap Emploi 37 pour faire le point sur le suivi individuel de nos agents depuis 3 ans.
- pour développer des actions et des contacts avec des personnes du terrain et mener des réflexions et partage d'information dans le domaine du handicap.

- Le dispositif Emploi Accompagné : Contacts initiés lors de la SEEPH 2021. Ainsi une personne bénéficiant du dispositif accompagné a été reçue en entretien de recrutement en novembre dernier et recrutée en mars 2022 et un autre agent en reclassement est accompagné par le dispositif.

- La fédération Handinamique : Cette association accompagne depuis plus de 10 ans, des jeunes en situation de handicap (14 - 35 ans) et son écosystème (campus, professionnels de la scolarité) afin d'agir dans la construction d'une société inclusive. Ils interviennent également sur le champ de l'insertion professionnelle.

- Le réseau Atypie-Friendly

- Le Comité local de santé mentale (CLSM) de Tours Métropole. Rencontre entre la coordonnatrice du CLSM et de la correspondante handicap des personnels, du médecin du travail, de l'assistante social et de la psychologue du travail. Les informations du CLSM sont désormais relayées à ces personnes pour faciliter la connaissance des actions mises en œuvre dans le domaine de la santé locale sur notre territoire.

- Pôle Emploi dans le cadre de nos recrutements,

- Les ESAT et EA avec lesquels notre service de la commande publique se met régulièrement en lien
- Les prestataires d'appuis spécifiques, notamment l'Urapeda (handicap auditif).
- Les CFA et organismes de formation dans le cadre de l'apprentissage
- Tours métropole et la mairie de Tours
- Le CRP Fontenailles : Le conseiller mobilité carrière et la correspondante handicap des personnels se sont rendus à la journée porte ouverte de septembre 2023 pour les rencontrer et la directrice du CRP Fontenailles est venue rencontrer la DRH et le service de santé universitaire avec la référente du niveau dispositif Formation accompagnée en janvier 2024.
- La MDPH avec qui des échanges réguliers sont maintenus selon les agents accompagnés et les besoins d'information qui en découlent.

#### **4.8 L'association des Organisations Syndicales.**

L'université de Tours a une longue tradition de dialogue social, qui a été renforcée pendant la crise sanitaire par l'association plus forte du CHSCT aux décisions de l'établissement et qui a été encore approfondie par la pratique régulière de groupes de travail associant les organisations syndicales, sur tous les sujets RH.

Associées à la politique générale de l'établissement sur le handicap, les organisations syndicales le sont aussi pour la construction de la nouvelle

convention. C'est plus particulièrement dans le cadre du CSA et de la F3SCT que les débats ont permis de faire évoluer les ambitions de l'université de Tours. Régulièrement évoquée dans ces instances, la première convention FIPHFP a fait l'objet de débats aussi bien pour les objectifs de recrutement (en CSA, chaque délibération sur les campagnes d'emplois a donné lieu à des discussions sur les BOE) que pour les questions de maintien dans l'emploi (en F3SCT, chaque année, l'accompagnement des agents par l'équipe pluridisciplinaire et les aménagements sont évoqués par la Correspondante Handicap). La présentation de la nouvelle convention devant les instances où siègent les représentants des personnels permettra d'enrichir le dialogue social sur les questions de handicap.

## 5 Les actions

### 5.1 Les axes du programme d'actions

- Axe 1 /Le recrutement des travailleurs en situation de handicap et notamment l'apprentissage,

L'université procède au recrutement de travailleurs handicapés par différents biais :

par le détachement

par le recrutement de contractuels

par la mise en œuvre du décret n°95-979 du 25 août 1995 qui est un dispositif qui permet de recruter des BOE par contrat à l'issue duquel ils peuvent être titularisés s'ils ont fait la preuve de leur aptitude professionnelle. (Biatss et enseignants).

L'objectif de l'université de Tours est donc de recruter 22 personnels (dont 4 apprentis) sur la période de la convention et de permettre à 2 personnels contractuels par an d'être titularisés.

Le caractère spécifique de l'emploi dans les universités complique parfois le recrutement de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Un des premiers leviers pour répondre à cette difficulté consiste à alimenter un **vivier** de personnes pour les futurs recrutements.

Ainsi chaque année, les responsables de composantes et directions sont invités à transmettre à la DRH leurs besoin en recrutement/promotion/Cédésiation pour la rentrée en N+1. Elles ont désormais pris l'habitude de s'appuyer dès



qu'elles en ont la possibilité sur des dispositifs spécifiques aux BOE qui bénéficient d'une priorité dans les critères de la gouvernance pour être mise en place. Nos offres de recrutement BOE ont ainsi nettement augmenté et nous espérons pouvoir maintenir cette trajectoire durant la convention.

Il est à noter que depuis janvier 2024, s'est opéré un transfert de service de la correspondante handicap des personnels du service des affaires transversales et sociales vers le service du recrutement, de la formation, de l'accompagnement à la mobilité, du développement des compétences et de l'accompagnement du handicap dans l'emploi. Ce transfert s'explique par la volonté de modifier l'image du handicap d'une action de nature sociale qui a porté cette question pendant de nombreuses années à une vision d'approche par les compétences des agents où le handicap est accompagné dans le cadre d'un parcours de carrière de l'agent du recrutement, en passant par la formation et l'évolution professionnelle. Ce transfert permet de renforcer la visibilité de la politique inclusive de l'établissement

**L'apprentissage** est un autre moyen pour de développer le vivier des personnes susceptibles d'être ensuite recrutées par l'université. Ainsi, en parallèle, la DRH a intégré à la campagne d'emploi une gestion centralisée des demandes de recrutement en apprentissage qui était jusqu'alors organisée directement par les services recruteurs avec une intervention de la direction des ressources humaines uniquement sur la partie contractuelle du recrutement. Nous espérons qu'en déployant un accompagnement (qui permette d'identifier en amont les besoins et d'accompagner nos services sur toute la chaîne de recrutement), nous pourrions mieux diffuser nos offres et les

relayer auprès des partenaires privilégiés qui agissent en faveur de l'emploi auprès des personnes en situation de handicap sur notre territoire. Aussi depuis ce printemps 2024, les 10 offres en apprentissage qui ont été validées par la gouvernance ont été relayées entre autres auprès de la référente Apprentissage du Cap Emploi 37 ainsi qu'auprès du CRP Fontenailles et de France travail. C'est pourquoi il a été décidé que la coordination des recrutements d'apprentis serait assurée par la correspondante handicap des personnels.

Par ailleurs, l'université de Tours sera attentive aux populations susceptibles de participer à ce vivier. Parmi eux, on peut citer les doctorants et doctorantes : celles et ceux qui bénéficient d'un contrat doctoral sont déjà agents de l'université, les autres en sont aussi les éventuels futurs salariés. Il importe de faire connaître aux étudiants de Master en situation de handicap et intéressés par une thèse la campagne nationale de recrutement de contrats doctoraux Handicap. La « Mission Handicap » pourra aussi soutenir les étudiants de Master qui n'auraient pas encore une reconnaissance de handicap, afin de les aider dans leur démarche pour obtenir une RQTH. Une chargée de l'insertion professionnelle des doctorants et des étudiants en situation de handicap est recrutée au sein de la maison de l'insertion et l'orientation professionnelle (MOIP) et nos offres d'emploi en apprentissage et d'emploi lui sont également transmises.

L'université de Tours souhaite maintenir sa participation à des salons de l'emploi spécialisé dans le handicap et généralistes et organise elle-même un campus annuel qui permet aux potentiels candidats et étudiants de découvrir les métiers de l'université. Organisé en mars 2023 et 2024 dans le cadre de la quinzaine de l'emploi public, l'université propose des stands pour découvrir les métiers de

l'université, les services à dispositions des personnels, des tables rondes sur les parcours professionnels inspirants de nos agents (avec témoignage chaque année d'un agent en situation de handicap) et de conférences pratiques sur le handicap à l'université, l'organisation des concours.

Des collaborations de travail sont établies avec de nombreux organismes qui peuvent être des relais de nos besoins en recrutement auprès du public BOE : France travail, cap Emploi, les organismes de formation, la Maison de l'orientation et de l'insertion professionnelle de l'université, le CRP Fontenailles et le dispositif Emploi Accompagné.

Enfin, à compter de juin 2024, un nouvel outil de suivi des candidatures sera déployé. Cet outil permettra un traitement identique de tous les candidats et toutes les candidates. La correspondante handicap des personnels a été associée dès le début du projet afin de participer aux rencontres avec les services et ainsi d'inclure les besoins des personnels BOE dans les procédures automatiques de l'outil. La mise en concurrence de prestataires de cet outil a été également faite en incluant une clause sur l'accessibilité numérique.

- Axe 2/Le reclassement et la reconversion des personnes déclarées inaptes,

Notre prévision d'accompagnement d'agent en reconversion professionnelle ou en reclassement statutaire est de 7 agents sur les 3 années de la future convention.

Le maintien dans l'emploi passe par les actions décrites dans le diagnostic de l'organisation interne sur l'accompagnement du personnel en situation de

handicap à l'université et dans les actions projetées au financement des axes 2 et 3 de la convention.

L'établissement proposera aux agents concernés par des inaptitudes de les inscrire dans **un bilan de compétence** afin de faire l'inventaire de leurs compétences et aptitudes et définir un projet professionnel ou de formation.

Depuis novembre 2022, l'université a créé un poste à temps-plein de conseiller mobilité carrière afin d'accompagner ces agents.

Il intervient notamment pour répondre à deux cas de figure dans la question de la reconversion professionnelle et du reclassement :

- Dans le cadre de la reconversion professionnelle par suite d'une inaptitude aux fonctions occupées par l'agent prononcée par le comité médical
- et dans le cadre du reclassement statutaire d'un agent déclaré inapte à toutes fonctions de son corps par le comité médical avec la mise en œuvre de période de préparation au reclassement.

En sus de l'équipe pluridisciplinaire, un groupe de travail RH a été constitué sur ces sujets. Ainsi des réunions régulières autour des situations individuelles d'agents en reclassement ou en période préparatoire au reclassement sont tenus tout au long de l'année. Ces réunions offrent un lieu de discussion, de réflexion et d'échanges collectifs entre les différents acteurs qui prennent part à ces accompagnements à savoir : les responsables et gestionnaires RH en lien avec la situation individuelle, la responsable du service du recrutement, de la formation, de l'accompagnement à la mobilité et du développement des compétences, la correspondante Handicap des personnels, le conseiller mobilité carrière.

- Axe 3/Le maintien dans l'emploi,

Notre objectif annuel de maintien en emploi est de maintenir le niveau d'accompagnement des personnels à celui de 40 agents accompagnés au travers de financement du FIPHFP et d'une moyenne de 90 agents renseignés/accompagnés par la correspondante handicap des personnels.

Ces objectifs nous permettent de maintenir un appui aux personnels en situation de handicap, aux collègues qui sont un soutien aux collègues en situation de handicap et aux responsables et encadrants qui ont également besoin d'être accompagnés pour des situations individuelles parfois complexes.

L'ensemble de ces personnels peut ainsi s'appuyer sur les membres de l'équipe pluridisciplinaire en fonction de la problématique d'entrée.

Le maintien en emploi passe par une bonne connaissance des dispositifs et des acteurs existants ainsi que par une veille constante sur les évolutions. Des collaborations fortes existent avec le Cap Emploi 37 et 41, le dispositif emploi accompagné, le réseau handi-pacte, les prestataires des prestations d'appui spécifiques, la MDPH, le conseil local de santé mentale, les différents services internes de l'université qui peuvent intervenir en appui de la mise en œuvre du maintien en emploi (service formation, logistique informatique, immobilier, encadrants), et les fournisseurs qui viennent implémentées les adaptations de poste.

- Axe 4/La formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs en situation de handicap,

Plusieurs axes de formations sont envisagés sur la période 2025-2027.

Tout d'abord, le maintien et le renfort des formations à destination des personnels en lien avec le handicap à savoir :

- Bien accueillir une personne en situation de handicap

1 formation à 2 000 € par an soit 6 000 €

- Des formations spécifiques sur le handicap en lien avec les besoins qui émergeront à la demande : formation sur logiciel installé en compensation d'un handicap, formation à la langue des signes ou à la langue parlée complétée, formation à bien accueillir un personnel présentant un type de handicap précis pour lesquels les collègues ont besoin d'être formés.

2 formations à 2 000 € pour 12 participants soit 4 000 €

Par ailleurs, des besoins de formation sur l'accessibilité numérique sont désormais indispensables dans notre établissement :

- Former les acteurs de l'accessibilité numérique par type de métier et de problématique ou permettre une mise à jour des informations en matière d'accessibilité numérique :

- Formations et certifications opquast pour les développeurs web, formation pour les graphistes de la communication, formation pour l'intégration de l'accessibilité numérique dans les marchés auprès des personnels du service de pilotage et de la commande publique

3 formations de 10 participants à 3 500 € soit 10 500 €

- Enfin, le souhait de former le référent accessibilité numérique de l'établissement dans le cadre d'une formation diplômante plus poussée
- 2 formations Référent accessibilité numérique : coût de 4 000€ par personne
- Axe 5/La communication, l'information et la sensibilisation au handicap de l'ensemble des collaborateurs,

Pour favoriser l'intégration des personnes handicapées, l'université de Tours va produire et diffuser un **livret d'accueil (onboarding)** qui fournira tous les renseignements utiles sur la politique Handicap de l'établissement, donnera des ressources sur le handicap et présentera toutes les aides qui sont à la disposition des agents. Il se présentera donc comme un véritable guide de la vie professionnelle et du handicap.

Pour poursuivre sa politique d'information, l'université de Tours élaborera et mettra en œuvre un **plan pluriannuel de communication** sur le handicap : avec la poursuite de création et la diffusion de support ; l'organisation d'événements (conférences, actions culturelles, etc.). L'établissement poursuivra sa participation à la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées dont le Duoday.

Par ailleurs, la mission Handicap collabore avec de nombreux interlocuteurs interne et externe pour participer et organiser des événements afin d'être visible : campus de l'emploi à l'université, salon emploi/handicap, journée sur l'inclusion...

L'établissement s'engage aussi à sensibiliser les jurys de recrutement (recrutement des BIATSS) et les comités de sélection (recrutement des

enseignants-chercheurs) à la discrimination qui touche les personnes en situation de handicap.

- Axe 6 /L'accessibilité numérique,

L'université a adopté début 2024 une charte d'accessibilité bâtiminaire et numérique début 2024. Au travers de cette convention, elle entend poursuivre son travail afin de répondre aux obligations légales d'accessibilité.

Elle a nommé un référent accessibilité numérique depuis plusieurs années et a constitué un groupe de travail sur le sujet en mai 2024 afin de décider ensemble des actions conjointes à mener dans ce domaine. Ce groupe de travail regroupe les principaux services de l'université qui sont concernés par ce sujet à savoir :

- Le référent Accessibilité numérique
- La Direction de la formation
- Le service de Santé Universitaire
- Les représentants des personnels en situation de handicap du comité de pilotage de la convention FIPHFP
- Les Vice-présidents :
  - en charge de la santé, du handicap et de l'accompagnement social des étudiant.e.s ;
  - en charge des initiatives pédagogiques et numériques ;
  - en charge des conditions de travail, des relations humaines et sociales, du handicap et de la lutte contre les discriminations
- La direction des systèmes d'information - DSI
- La Direction de la communication (DIRCOM)



- Le pôle Multimédia à la Direction de la production du Numérique et Multimédia (DPNM)
- La direction des Ressources Humaines
- La direction des affaires juridiques et du patrimoine

Le groupe de travail est amené à se réunir rapidement afin de

- discuter du futur Schéma Directeur de la mise en accessibilité numérique afin de pouvoir en disposer durant la période de la future convention et ainsi de mettre en œuvre les dispositifs sollicités dans la convention
- De former les acteurs de l'accessibilité numérique et la communauté universitaire sur les enjeux en donnant des outils simples et des informations courtes pour aider à une mise en œuvre collective importante de ces principes
- D'organiser les informations et les ressources disponibles sur le site web pour plus de clarté et les mettre à jour
- De mettre en avant les avancées sur le sujet en communiquant régulièrement sur l'avancée du sujet au sein de l'établissement
- de permettre une remontée automatique des difficultés d'accessibilité rencontrées afin que la DSI puisse avoir une idée de la situation
- De réaliser un pré-Audit sur les 3 plateformes en ligne proposé à l'université avec accès restreint : Celene, Utnet, ent, et GLPI soit 1500 € chaque financé intégralement par le FIPHFP.
- De réaliser un audit initial d'accessibilité numérique sur deux applications à usage restreint soit 8000€ chaque financé à 80%
- De solliciter un appui à la mise en œuvre de l'accessibilité numérique pour l'une de ces applications : 12 000 € dont 80% financé par le FIPHFP.

- Et de réaliser l'audit de validation de cette application pendant la durée de la convention : 3000 € dont 80% financé par le FIPHFP.

- Axe 7 / Actions innovantes

***La Chaire "Inclusion au Travail et Management" soutenu par la fonction de l'université de Tours***

Les objectifs de cette Chaire sont de développer des activités de recherche et pédagogiques pour mieux former les acteurs RH, les managers et les futurs diplômés sur la thématique de **"Comment favoriser l'inclusion au travail des personnes atteintes de maladies chroniques et d'affections longue durée ? Comment mettre en place un management inclusif ? Comment penser une organisation du travail pour tous ? Quels bénéfices et difficultés peuvent rencontrer les organisations qui s'inscrivent dans cette démarche d'inclusion ? Ces questions sont au cœur de l'écosystème de cette Chaire.**

Son programme englobe une thèse de doctorat, des événements thématiques pour sensibiliser les professionnels, échanger des bonnes pratiques et discuter des avancées de la recherche, ainsi que des événements pour informer et sensibiliser le grand public pour diffuser les résultats au plus grand nombre.

Ainsi la mission handicap des personnels de l'université participera à la journée de rentrée "Inclusion et RSE" le jeudi 19 septembre 2024 sur le campus des Deux-Lions organisée dans le cadre de cette chaire. De nombreux échanges s'opèrent entre la chaire et la mission handicap qui pourra bénéficier du résultat des travaux réalisés par la Chaire.

### ***Le partenariat avec le réseau Atypie-Friendly***

La charte Atypie a été signée le 22 mars dernier lors de la visite de la ministre Sylvie Retailleau en présence du directeur du programme Atypie, Bertrand Monthubert, et d'étudiants suivis par la mission handicap.

L'université s'engage dans un programme qui a pour objectif d'améliorer l'inclusion des personnes présentant un trouble du neuro-développement, et particulièrement les personnes autistes dans l'enseignement supérieur.

L'université de Tours par son comité local et les actions qu'elles mènent en ce sens s'engage non seulement pour des actions en faveur des étudiants mais également pour les personnels qui présentent ces troubles. Le travail porte sur une mise en place de moyens de compensation mais également sur une réflexion autour de l'accessibilisation de nos manières de travailler pour améliorer notre inclusion.

- Le détail du plan d'actions financier
- Voir plan d'actions pluriannuel
  
- Les objectifs de recrutement BOE

## OBJECTIFS DE RECRUTEMENT BOE

	Année 1	Année 2	Année 3	Total
<b>Contrats pérennes (entrées)</b>				
Fonctionnaires stagiaires ou titulaires, CDI	2	2	2	6
Dont faisant suite à un contrat ou un statut non pérenne (hors apprentissage)	2	2	2	6
Dont faisant suite à un contrat d'apprentissage			1	1
<b>Total Contrats pérennes (entrées)</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>Autres catégories et statuts non pérennes (entrées)</b>				
Contrats d'apprentissage	1	1	2	4
Contrats aidés, parcours emploi compétences				0
CDD, contrats doctoraux	4	4	4	12
Services civiques				0
Stagiaires (étudiants, élèves)				0
<b>Total Autres catégories et statuts non pérennes (entrées)</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>16</b>

## OBJECTIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

	Année 1	Année 2	Année 3	Total
Nombre d'Agents en PPR ou en reclassement statutaire	2	2	3	7

## OBJECTIFS D'ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI

	Année 1	Année 2	Année 3
Taux d'emploi (au 31 décembre N-1) - Employeur 1	5,90%	6,00%	6,10%

## 6 Les annexes

- 1 - Schéma directeur en vigueur
- 2 - Charte d'accessibilité
- 3 - Les Chiffres clés de l'université
- 4 - La Charte Atypie-Friendly signée
- 5 - Plaquette « Vous êtes confrontés à une situation difficile au travail ? »