

PROJET DE CONVENTION FIPHFP 2021-2023

📍 Université de Tours
60 rue du Plat d'Étain
BP 12050
37020 Tours Cedex 1

🌐 univ-tours.fr

📍 Service des affaires transversales et sociales

✉ solene.loiseau@univ-tours.fr



Présentation de l'employeur

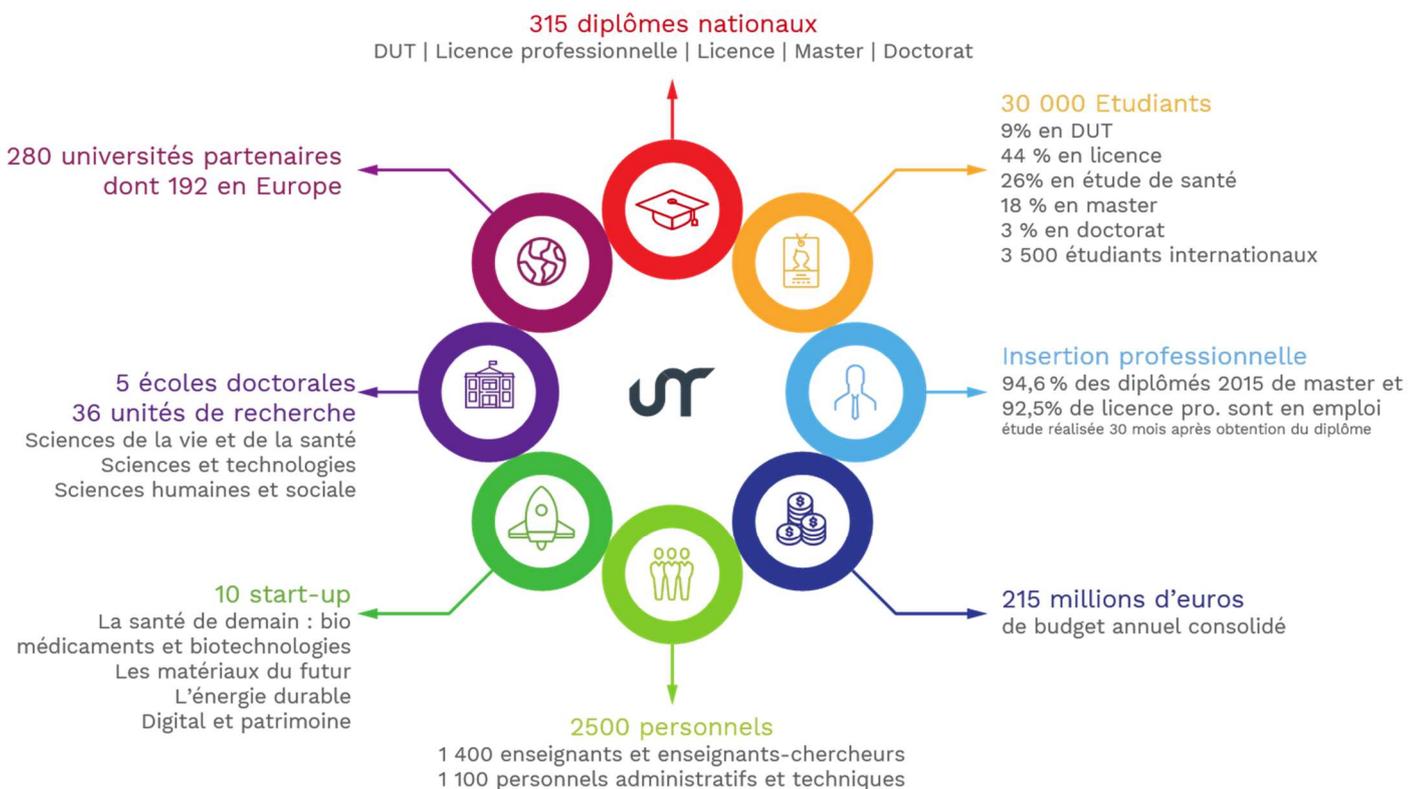
1. L'université de Tours : un engagement pour la formation et la recherche

Fondée en 1970, l'université de Tours est l'héritière de plusieurs institutions universitaires qui avaient joué, dans les années 1960, un rôle expérimental dans la diffusion des connaissances entre Orléans et Poitiers. 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 215 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 7 composantes (UFR : Unités de Formation et de Recherche), 2 Instituts Universitaires de Technologie (IUT) et une école interne d'ingénieurs polytechnique, qui rassemblent 30 000 étudiantes et étudiants, et 2 500 personnels. Forte de 36 unités de recherche labellisées et reconnues nationalement et internationalement, elle participe à la structuration régionale de la recherche.



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
- 32 sites
- 87 bâtiments
- 214 000 m² de bâtiments
- 545 000 m² 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 (qui consacre 2,8 millions d'euros à la recherche et 5 millions d'euros à l'enseignement supérieur en 2019) 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.

3. Un employeur régional

L'université de Tours comptabilise, au 31 décembre 2019, 2 648 personnels répartis en deux populations : 1 208 personnels BIATSS et 1 440 personnels enseignants et enseignants-chercheurs.

70 % des enseignants sont titulaires, alors que cette population représente 55 % des BIATSS.

55 % des personnels de l'université de Tours sont des femmes : ces dernières représentent 45 % des enseignants-chercheurs et 66 % 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 85 en 2019 (auxquels il convient d'ajouter 44 agents en Travail Occasionnel à Distance).

Caractéristiques des demandeurs d'emploi BOE dans notre bassin d'emploi (source des chiffres : bilan 2019 de l'Agefiph) :

Dans notre région Centre-Val de Loire, les BOE représentent 8.2% des demandeurs d'emploi. 51% d'entre eux ont 50 ans et plus contre 26% parmi les demandeurs d'emploi tout public. En Indre et Loire (37), ils représentent 7.6% des effectifs des demandeurs d'emploi et 9.7% dans le Loir et Cher (41).

Dans notre région, les BOE sont sur-représentés par rapport à la moyenne régionale dans 3 domaines professionnels : le support à l'entreprise, le domaine de l'installation et de la maintenance, et le domaine de l'agriculture.

Les domaines professionnels les plus recherchés par les demandeurs d'emploi BOE sont :

- 1- les services à la personne et à la collectivité avec 23% de DEBOE dans le 37 et 21% dans le 41
- 2- le support à l'entreprise avec 14% des DEBOE dans le 37 et le 41
- 3- le transport et la logistique pour 10% des DEBOE dans le 37 et le 41.

Enfin, il faut noter qu'en 2019, il y a eu 22 contrats d'apprentissage aidés par l'AGEFIPH dans le 37 et 20 contrats d'apprentissage dans le 41.

Etat des lieux de l'emploi

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

Chiffres clés	2018	2019	2020
Effectifs BOE-effectifs	87	97	107
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	2	1	6
Recrutement total			997

Il est important de souligner à ce stade 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 31 000 étudiants en 2020 sans que les dotations structurelles aient suivi la même évolution. Le président de l'Université a ainsi interpellé en janvier 2021 la ministre de l'enseignement supérieur sur ce sujet en lui demandant la création de 30 postes supplémentaires.

Par ailleurs, à l'UT, il y a eu en 2020, 967 recrutements dont seulement 228 contrats pérennes. Cette donnée montre les difficultés de recrutement pérennes à l'UT. 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 2020 de 967 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.

Enfin, il faut noter que les bénéficiaires de l'obligation d'emploi BOE se répartissent à l'université entre 29% de catégorie A, 15% de catégorie B et 55% 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.

Diagnostic de l'organisation

1. Description de l'organisation interne

Le Service Prévention Protection Santé Sécurité

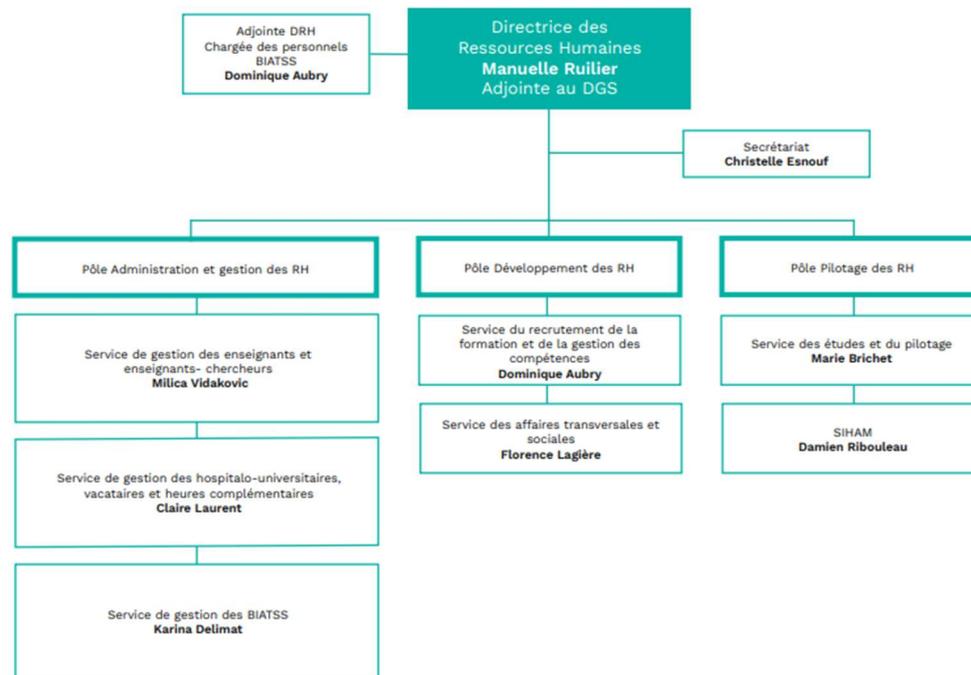
L'université de Tours dispose d'un Service Prévention Protection Santé Sécurité (PEPSS) qui coordonne et met en œuvre les actions de l'université dans ces secteurs et qui a également organisé un « Relais santé au travail » qui comprend un médecin du travail (0,8 ETP), une psychologue du travail (0,8 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. L'université de Tours a prévu un renforcement de ce pôle avec le recrutement, dans les prochaines années, d'une infirmière.

Le service PEPSS réalise chaque année un Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) de l'établissement, il présente également au Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail (CHSCT) un Programme Annuel des Actions de Prévention en matière de sécurité et de santé et un Plan de Prévention Annuel.

En 2019, le suivi médical des agents a été assuré via 153 convocations adressées, et 147 visites réalisées, soit un taux de réponse aux convocations de 96 %. Par ailleurs, 108 visites en surveillance médicale particulière ont été réalisées.

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.



Mise à jour : Service Communication / oct. 2020

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 travail s'effectue en transversalité et de manière pluridisciplinaire dans le cadre de réunions mensuelles qui regroupent le médecin du travail, la psychologue du travail, la Correspondante Handicap des personnels, la responsable des affaires transversales et sociales et la directrice des ressources humaines et au cours desquelles sont évoquées les situations des personnels qui nécessitent un accompagnement pluridisciplinaire pour raisons de santé ou pour une question de handicap. Les personnes participant à ces groupes de travail sont toutes tenues à l'obligation de confidentialité.

La loi du 22 juillet 2013 sur l'enseignement supérieur et la recherche dispose que chaque établissement doit établir un schéma directeur pluriannuel en matière de politique de handicap touchant tous les domaines concernés, dont celui de l'obligation d'emploi. Les actions en faveur des personnels ont été réalisées en application du Schéma directeur pluriannuel du handicap (2017-2021) et ont concerné quatre principaux volets : le recrutement, l'accompagnement, le maintien dans l'emploi, la formation. De nouvelles perspectives s'ouvrent pour les années à venir concernant l'accompagnement et le maintien dans l'emploi, les conventionnements, les

formations et les actions de sensibilisation sur le handicap. La consolidation du pôle des personnels permet également une collaboration étroite avec le Service de Santé Universitaire (SSU), en charge de l'accueil et de l'accompagnement des étudiant·es en situation de handicap, et avec les Écoles Doctorales pour l'insertion des doctorant·es en situation de handicap dans le milieu universitaire.

L'organisation multi-sites de l'établissement et la diversité de ses composantes ont nécessité la création de relais de proximités (les « référents Handicap ») afin d'assurer une meilleure visibilité et lisibilité et une plus efficace mise en œuvre de la politique Handicap de l'université. Ce réseau n'est plus actif depuis plusieurs années : il conviendra donc de le ranimer et la Correspondante Handicap assurera dans le futur la coordination de ce réseau de référents et son animation. Ces référents auront aussi pour tâche d'informer le Correspondant Handicap des difficultés ou interrogations des personnels, afin de permettre un meilleur accompagnement des situations individuelles.

Le Correspondant Handicap :

Doté d'un temps plein depuis mars 2020, le Correspondant 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 signé du président de l'université. Ainsi, le 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. Il met également en œuvre les préconisations du médecin du travail qui peuvent être de plusieurs ordres à savoir :

- Réaliser une analyse ergonomique du poste de travail de l'agent : L'université de Tours sollicite Cap Emploi 37 et 41 pour réaliser ces analyses de poste. Le Correspondant Handicap s'entretient régulièrement avec les conseillers de maintien dans l'emploi de Cap Emploi pour suivre les analyses de postes et les phases de test de matériel par l'agent.
- Solliciter les aides du FIPHFP pour l'aménagement de l'environnement de travail, le transport domicile-travail ou la fourniture de prothèses auditives.
- S'assurer de la mise en place d'aménagement horaires, d'attribution de salles de cours particulières dans un souci d'accessibilité et de réduction de la fatigabilité des agents dans les composantes.
- Faire valider les préconisations de dispenses partielles d'enseignement pour les enseignants au profit d'autres activités et en informer les composantes. A ce titre, une procédure a été établie à l'université en 2019 pour définir sous quelles conditions ces dispenses d'enseignement sont attribuées. L'université doit encore travailler à définir plus précisément ces dispenses partielles d'enseignements.
- Informer sur la retraite pour les personnes ayant un handicap de plus de 50% en collaboration avec le Service Mutualisé des retraites.
- Informer sur les conséquences du handicap sur le temps partiel en raison d'un handicap et son impact sur la retraite.
- Informer sur le dispositif des chèques-vacances bonifiés en raison d'un handicap.
- Travailler à une procédure de reclassement à l'université et la mise en œuvre de la Période Préparatoire au Reclassement et accompagner les agents en situation de handicap sur ce volet.
- Mettre à disposition des financements complémentaires pour l'acquisition de prothèses auditives. En effet, depuis 2019, l'université prend en charge 80% du reste à charge de l'agent si le FIPHFP a octroyé une aide.

- Organiser des actions de sensibilisation telle que celle faite sur notre site internet lors de la Semaine Européenne de l'Emploi des travailleurs Handicapés en mettant en avant certains outils mis à notre disposition par le Handipacte Centre pour la SEEPH 2020.

Le Correspondant 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.

Le Correspondant Handicap est membre du réseau des correspondants handicap du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) et est amené 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.

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 du Correspondant Handicap. 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. Le Correspondant 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 de prévention qui déboucheront sur une situation de handicap temporaire ou permanent et l'orienter vers le Correspondant Handicap.

Cette équipe pluridisciplinaire se réunit une fois par mois minimum. Les interlocuteurs communiquent quant à eux de manière bilatérale sur une fréquence plus importante (toutes les semaines/quinzaine).

Une équipe pluri-disciplinaire élargie :

Il s'agit de l'équipe pluridisciplinaire élargie à la responsable du service des affaires sociales et transversales et de la DRH. La responsable des affaires sociales et transversales 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 DRH a, quant à elle, un contact avec les responsables des services et une vision d'ensemble des ressources humaines à l'université. Cette équipe élargie se réunit sur une base mensuelle.

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.

2. Comité de pilotage, comité de suivi

Le projet de 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 prévues :

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

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 doit impulser la politique handicap, définir les orientations stratégiques, mobiliser les acteurs, et dans certains cas valider les bilans. Enfin, le Comité Technique est piloté par le Correspondant Handicap. C'est une instance technique qui a 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 feront l'objet de présentations spécifiques devant les conseils centraux de l'université : le Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail, le Comité Technique (ses deux instances rassemblent les représentants des personnels) et le Conseil d'Administration qui détermine la politique générale de l'établissement.

Objectifs de recrutement et de maintien dans l'emploi

1. Objectifs de recrutement de travailleurs en situation de handicap sur 3 ans

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

- par le détachement
- par le recrutement de contractuels
- par l'utilisation 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 14 personnels (dont 4 apprentis) sur la période de la convention.

L'université compte également s'abonner à une plateforme de milieu protégé pour développer sa politique d'achats inclusifs auprès d'ESAT/EA.

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, l'université de Tours sera attentive aux populations susceptibles de participer à ce vivier. Parmi eux, on peut citer les doctorants et doctorantes : étudiants de l'université de Tours, ils en sont aussi les éventuels futurs salariés. Il importe donc 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.

L'apprentissage est un autre moyen pour développer le vivier des personnes susceptibles d'être ensuite recrutées par l'université. Actuellement, l'université emploie 9 apprentis (9 apprentis en 2020/21, 5 en 2019/2020). En recrutant des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi comme apprentis, l'établissement, en tant qu'employeur, favorisera ainsi l'insertion des personnes en situation de handicap dans la vie professionnelle.

Les informations sur ces contrats d'apprentissage sont actuellement centralisées par le service de gestion de contractuels BIATSS de la DRH. Une analyse approfondie de ces informations nous permettra d'identifier les métiers et les services qui peuvent accueillir des apprentis en situation de handicap avec une sensibilisation et formation des acteurs chargés d'accompagner et de tutorer ces apprentis dans l'objectif de favoriser ensuite leur insertion professionnelle au sein de l'établissement ou en dehors. Ceci serait renforcé par un parcours de formation adapté.

Enfin, un autre vivier pourra être activé : le recrutement de jeunes handicapés pour des **missions de service civique**. En effet, l'université a recours régulièrement à des services civiques. La coordination est centralisée par la direction de vie étudiante et la gestion de la mission et du suivi du service civique est géré directement dans le service d'accueil par le tuteur. Nous souhaitons donc organiser un fonctionnement qui permette d'inclure le correspondant handicap dans cette organisation pour pouvoir recruter un service civique en situation de handicap d'ici la fin de la convention.

L'université de Tours n'a pas pour habitude jusqu'à présent de participer à des salons de l'emploi. La participation de l'université de Tours à des **salons spécialisés** dans le recrutement des personnes en situation de handicap contribuera aussi à cette politique volontariste. Il a donc été décidé que l'université de Tours sera désormais présente sur un salon de l'emploi spécialisé dans le handicap chaque année et ce dès 2022 afin de favoriser non seulement le recrutement de personnels BOE mais aussi d'échanger avec d'autres employeurs sur le handicap et de faire mieux connaître nos métiers.

La signature de **conventions** avec certaines associations engagées dans l'insertion des personnes handicapées pourra contribuer également à la mise en œuvre de cette politique. Ainsi, par exemple, Cap Emploi pourrait être un futur partenaire vers lequel l'université de Tours pourra se tourner et solliciter un accompagnement de sa politique.

Le service du recrutement veille déjà à mentionner dans toutes ses annonces que les offres publiées sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Par ailleurs, il veille également à identifier les postes qui peuvent être fléchés directement pour le recrutement spécifique de personnel en situation de handicap en s'appuyant sur le décret de 1995.

Une note de cadrage sur le recrutement est transmise sur les possibilités de recruter des agents en situation de handicap. Par ailleurs, l'université de Tours compte analyser les statistiques de répartition des BOE dans les services afin d'encourager le recrutement de travailleurs handicapés dans les structures où ils sont sous représentés en proposant des actions concrètes à mettre en œuvre pour y remédier telles que : action de sensibilisation au handicap, formation des personnels et des responsables à la gestion du handicap, identification des métiers du service et des profils recherchés, travail avec Cap Emploi sur la correspondance des profils recherchés et le viviers de demandeurs d'emploi qu'ils suivent.

2. Objectifs de maintien dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap sur 3 ans

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. L'université, au travers de la Direction des Ressources Humaines, a constitué cette année un groupe de travail qui réunit les différents interlocuteurs DRH afin de définir des procédures d'accompagnement des personnes concernées par une reconversion professionnelle ou un reclassement statutaire pour raison d'inaptitude. Cette procédure vise à définir en interne un parcours d'accompagnement avec un interlocuteur privilégié identifié pour l'agent et la mobilisation de nombreux acteurs pour permettre son parcours de reconversion.

Il existera donc deux procédures distinctes. L'une vise la reconversion professionnelle suite à une inaptitude aux fonctions occupées par l'agent prononcée par le comité médical et l'autre concerne le reclassement statutaire d'un agent déclaré inapte à toutes fonctions de son corps par le comité médical. Le reclassement statutaire implique l'obligation pour l'employeur de proposer une période de préparation au reclassement. L'université de Tours souhaite néanmoins proposer aux agents en reconversion professionnelle une période préparatoire qui

leur permette également de construire un projet de reconversion avec des périodes de stages et de formation si nécessaire et leur donne du temps nécessaire pour faire le deuil de leur fonction actuelle et construire un nouveau projet d'avenir solide.

Nous estimons que sur la durée de la convention, 2 personnes auront un reclassement statutaire et 4 autres auront besoin d'une reconversion professionnelle pour raison médicale.

3. Objectifs d'évolution du taux d'emploi sur 3 ans

À l'université de Tours, le taux d'emploi 2020 déclaré dans la DOETH 2021 est de 4.46%. Le taux d'emploi a évolué entre 2018 et 2019 avec une augmentation de 0.30 point de pourcentage et entre 2019 et 2020 de 0.52 point de pourcentage. Cette progression du taux d'emploi direct est dû non seulement à la progression du nombre de BOE mais également à la baisse de l'effectif total rémunéré de l'établissement entre 2019 et 2020.

Nous estimons donc que nous serons en mesure de faire progresser le taux d'emploi direct en utilisant une progression annuelle raisonnable de 0.20 point de pourcentage par année puisque nous espérons que le nombre d'effectif total rémunéré sera en nette progression suite aux recours de notre président et limitera malheureusement les possibilités d'une évolution rapide du taux d'emploi BOE.

Actions projetées et financements principalement mobilisés par l'employeur

1. Axe 1 : Recruter des travailleurs en situation de handicap

Recours au ESAT

Après recensement de ses besoins, l'université pourra recourir au **secteur adapté**, en faisant appel à des **ESAT** (Établissements et Services d'Aide par le Travail) qui permettent aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif dans un milieu protégé. Il est prévu qu'un partenariat soit établi avec le réseau GESAT qui est une plateforme de mise en relation avec les entreprises ESAT et EA et permet de développer le recours à des achats inclusifs au sein de notre établissement en bénéficiant de leur expertise et de leurs formations pour nos acheteurs.

- **Abonnement plateforme milieu protégé** : abonnement GESAT à partir de 2022 de 5 000 € annuel soit 10000 € au total dont 8 000 € demandé au FIPHFP et 2 000 € financé par l'UT.

L'apprentissage

L'apprentissage est un autre moyen pour développer le vivier des personnes susceptibles d'être ensuite recrutées par l'université. L'UT souhaite accueillir 4 apprentis BOE pour cette convention.

Indemnité d'apprentissage :

L'université souhaite développer le nombre d'apprentis accueillis et prévoit d'accueillir 4 apprentis BOE pendant la convention. Le coût mensuel chargé en incluant la prise en charge employeur pour le transport est de 1008.57 € par mois. La durée du contrat d'apprentissage est signée pour une année scolaire. Le coût par apprenti par année est de 12102.84 €.

Le FIPHFP prend en charge 80% de la rémunération brute et charges patronales hors primes exceptionnelle non mensualisée.

Aide financière pour l'apprenti : Nous prévoyons qu'il y aura 4 apprentis BOE. Le montant de l'aide est de 1525 € soit un total de 6 100 €. Le FIPHFP finance 100% de cette aide.

Frais de formation d'un apprenti :

Nous estimons qu'il y aura 4 apprentis BOE. Le plafond FIPHFP est de 10 000 € par apprenti pour couvrir les frais de formation. Le coût total est de 40 000 €. Le FIPHFP financera 80% des frais de formation et l'université de Tours financera les 20% restants.

Prime d'insertion d'un apprenti :

Nous estimons qu'il y aura 2 apprentis sur la convention qui seront recrutés à l'université. La prime est de 1 600 € par apprenti soit un total de 3 200 €. Le FIPHFP finance 100% de cette aide.

Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap

Etude ergonomique du poste :

Nous sollicitons Cap Emploi 37 pour effectuer les analyses de poste. Nous estimons que Cap emploi nous demandera d'avoir recours à une étude réalisée par un cabinet d'ergonome

extérieur pour 1 agent pour un total de 3 000 € dans la limite fixée à 3 000 € pour une étude réalisée en externe. Cette dépense est financée à 80 % par le FIPHFP et 20 % par l'université.

Aménagement de l'environnement du travail :

Nous estimons que 5 agents auront besoin d'un aménagement dont le coût est inférieur à 7500€. Nous estimons un coût moyen par agent de 2 500 € soit un total de 12 500 €. Cette dépense est financée à 80 % par le FIPHFP et 20 % par l'université.

Accompagner les personnes via des aides humaines

Tutorat :

Nous estimons que nous aurons recours à ce dispositif pour chaque apprenti recruté en sachant qu'il s'agira du maître de stage qui sera le tuteur de l'apprenti. A cela s'ajoute un 5^{ème} tuteur pour les nouvelles recrues. Cela revient donc à 5 tuteurs sur la durée de la convention.

Nous estimons que le salaire annuel brut chargé pour un tuteur titulaire est de 58,12€/heure soit 13 251,36 € pour 228 h/ an.

Le coût total est estimé à 66 256.80 €. Cette dépense est financée à 80 % par le FIPHFP et 20 % par l'université.

2. Axe 2 : Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptés

Nous estimons que sur la durée de la convention, 2 personnes connaîtront un reclassement statutaire et 4 autres auront besoin d'une reconversion professionnelle pour raison médicale. L'université offre un large choix de formations aux personnels dans le cadre de son plan de formation et les personnels pourront y avoir accès sans intervention du FIPHFP.

Améliorer les conditions de transport

Transport adapté domicile/travail :

A ce jour, nous avons 1 personne concernée par une reconversion/reclassement qui nécessite la prise en charge d'un transport adapté domicile/travail. Nous estimons les jours de travail à 208 jours par an.

Calcul : 1 personne X 65 € (moyenne du coût du transport – respect du plafond d'aide fixé à 140 € par jour par agent dans la limite d'un aller-retour par jour) X 208 jours travaillés (respect du plafond de 228 jours par an maximum) soit 13 520 €.

Cette dépense est financée à 80 % par le FIPHFP et 20 % par l'université.

Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap

Aménagement de l'environnement du travail :

Nous estimons que sur les six agents en reconversion ou reclassés, quatre d'entre eux auront besoin d'aménagement de leur poste de travail. Nous estimons un surcoût moyen par agent de 2 500 € sauf pour l'un d'eux dont l'aménagement sera lourd avec un coût de 10 000€ (plafond FIPHFP) soit un total de 17 500 €.

Cette dépense est financée à 80 % par le FIPHFP et 20 % par l'université.

Etude ergonomique du poste :

Nous sollicitons Cap Emploi 37 pour effectuer les analyses de poste. Nous estimons que Cap emploi nous demandera d'avoir recours à une étude réalisée par un cabinet d'ergonome extérieur pour 1 agent qui nécessitera un aménagement de poste lourd (supérieur à 7 500 €) et pour lequel nous devons solliciter un cabinet extérieur pour 1 agent pour un total de 3 000 € dans la limite fixée à 3 000 € pour une étude réalisée en externe. Cette dépense est financée à 80 % par le FIPHFP et 20 % par l'université.

*Accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines***Tutorat :**

Nous estimons que nous aurons recours à ce dispositif pour une personne concernée par un reclassement ou une reconversion professionnelle. Cela revient donc à un tuteur sur la durée de la convention.

Nous estimons que le salaire annuel brut chargé pour un tuteur titulaire est de 58,12 € /heure soit 13 251,36 € pour 228 h/ an au total.

Cette dépense est financée à 70 % par le FIPHFP et 30 % par l'université.

*Former les personnes en situation de handicap***2021 - Bilan de compétence :**

Nous estimons que 4 agents, concernés par un reclassement ou une reconversion professionnelle, auront besoin d'effectuer un bilan de compétence, réalisé par un prestataire externe. Le coût d'un bilan de compétence par agent est de 1 000 € soit un total de 4 000 €. Cette dépense est financée à 70 % par le FIPHFP et 30 % par l'université.

Formation destinée à compenser le handicap :

Nous estimons que 2 agents pourraient nécessiter ce type de formation en externe sur la durée de la convention. Il faut compter une moyenne de 1 800 € pour 3 jours de formation effectuée par un prestataire externe.

Cette dépense est financée à 70 % par le FIPHFP et 30 % par l'université.

Plafond FIPHFP par agent et par jour : 500 € (par jour) * 3 jours (plafond FIPHFP à 10 jours) * 2 agents soit un total de 3 000 €.

Cette dépense est financée par le FIPHFP à hauteur de 3 000€ et le dépassement de plafond de 600 € par l'université.

Formation liée à un changement de poste pour raison de santé / reconversion professionnelle (PPR) :

Nous envisageons une formation longue de 6 mois pour un agent sur la durée de la convention

Prix de la formation : 15 000 €

FIPHFP de 10 000 €

Participation employeur : 5 000 €

La rémunération n'est plus prise en charge par le FIPHFP

3. Axe 3 : Maintien dans l'emploi

En complément, l'université sollicitera des **études ergonomiques** afin de procéder à l'aménagement des postes de travail, en particulier suite à des restrictions médicales d'aptitude.

L'université de Tours accompagnera financièrement les agents dans l'acquisition de moyens individuels d'aide technique pour leur maintien dans l'emploi et participera au **financement des prothèses, orthèses et fauteuils roulants** de ces personnels en situation de handicap

Favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie personnelle et professionnelles des personnes en situation de handicap

Prothèse auditive :

Nous estimons que nous accompagnerons 25 agents pour l'acquisition de prothèses auditives pendant la durée de la convention.

A ce jour, l'université prend en charge 80 % du reste à charge de l'agent après déduction des remboursements de la sécurité sociale, de la mutuelle et après déduction de l'aide du FIPHFP. 25 agents X 1600 € (plafond d'intervention du FIPHFP) soit un total de 40 000 €. A cela s'ajoute une prise en charge moyenne par agent de 200 € supplémentaires par l'UT soit 200 * 25 agents soit 5 000 €

Le FIPHFP prend en charge 70 % des 40 000€ et l'UT le reste soit 17 000 €.

Autres prothèses et orthèses :

On prévoit 3 agents qui auront besoin de semelles orthopédiques avec un coût de 160 € pour une paire. Pour l'un d'entre eux, il n'y a aucune prise en charge par la sécurité sociale et la mutuelle puisqu'elles sont destinées aux chaussures de sécurité et qu'une autre paire pour les chaussures de l'agent aura été prise en charge par la sécurité sociale et la mutuelle. Pour deux autres agents, on prévoit qu'il s'agisse des semelles portées dans leurs paires de chaussure et pour lesquelles la sécurité sociale et la mutuelle auront versé 80 € de remboursement. Le reste à charge sera donc de 80 €. Ces paires sont renouvelées tous les ans en raison de l'usure.

Total pour une année : 160 € + 80 € * 2 = 320 €

Total sur la convention = 320 € X 3 = 960 €

Financement à 70% par le FIPHFP et 30% par l'université.

Fauteuil roulant :

Nous prévoyons de mobiliser cette aide pour un agent au cours de la convention. Sur un fauteuil manuel d'environ 3 000€, nous prévoyons un remboursement de la sécurité sociale de 960 € et une prise en charge mutuelle d'environ 300 €. Le reste à charge de 1 740 € sera financé à 70% par le FIPHFP (plafond limite de 10 000 € pour 3 ans) et 30 % par l'université de Tours.

Améliorer les conditions de transport

Transport adapté domicile/travail :

À ce jour, nous avons 1 personne pour laquelle nous avons recours à un transport adapté domicile/travail à l'année. À cette personne, s'ajoutera l'agent reclassé en 2021.

Nous avons étudié les possibilités de solliciter les transports collectifs mis en place sur la métropole de Tours mais il faut disposer d'une carte d'invalidité, ce qui n'est pas le cas de l'un de nos deux agents et n'est pas envisageable pour l'autre agent en raison de son état de santé.

1 personne X 65 € (moyenne du coût du transport – respect du plafond d'aide fixé à 140 € par jour par agent dans la limite d'un aller-retour par jour) X 208 jours travaillés (respect du plafond de 228 jours par an maximum) pour 3 ans et 1 personne pour 2 ans soit un total de 67 600 €.

Cette dépense est financée à 70 % par le FIPHFP et 30 % par l'université.

Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap

Etude ergonomique du poste :

Nous sollicitons Cap Emploi 37 pour effectuer les analyses de poste. Nous estimons que Cap Emploi nous demandera d'avoir recours à une étude réalisée par un cabinet d'ergonome extérieur pour 1 agent par an avec un nombre de bénéficiaires en augmentation d'année en année soit un coût de 3 000 € par étude dans la limite fixée à 3 000 € pour une étude réalisée en externe X 3 ans soit un total de 9 000 €.

Cette dépense est financée à 70 % par le FIPHFP et 30 % par l'université.

Aménagement de l'environnement du travail :

Par an, nous estimons que 55 agents nécessiteront d'un aménagement de poste de travail dont le coût est inférieur à 7 500 € et de 3 agents pour lesquels un aménagement sera d'un coût supérieur à 7 500 €. Nous espérons que cet accompagnement s'intensifiera grâce aux campagnes de sensibilisation et prévoyons une hausse progressive du nombre d'agents concernés annuellement.

Le nombre d'agents concernés pendant la convention sera donc de 58 agents.

Nous estimons un coût moyen par agent de 2 500 € pour 55 d'entre eux et de 10 000 € pour 3 d'entre eux soit un total de 167 500 €. Le plafond FIPHFP est de 10 000 €.

Cette dépense est financée à 70 % par le FIPHFP et 30 % par l'université.

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

La **formation** des encadrants et responsables de services sera une priorité de l'université de Tours afin de soutenir l'accueil, l'inclusion et l'accompagnement des agents en situation de handicap. D'autres personnels seront amenés à suivre une formation : tous les agents devront être sensibilisés aux différents types de handicap (moteur, visuel, auditif, cognitif, etc.)

Formation des personnels en relation avec les agents en situation de handicap

Toutes les dépenses ci-dessous sont financées à 70% par le FIPHFP et 30% par l'université de Tours.

Nous organiserons des formations à destination des référents handicaps des personnels qui sont nommés dans les différentes composantes et services de l'université. Une formation deux fois par an leur sera proposée.

Formation des référents handicaps des personnels : 1 500 € par formation X 2 par an X 3 années soit un total de 9 000 €.

Nous prévoyons également une formation payante pour la Correspondante Handicap des personnels en lien avec ses thématiques de travail de 3 jours pour un coût de 2 000 €.

Plafond FIPHFP de 10 000 € par an dans la limite de 3 ans.

Formation des tuteurs : 1 500€ par formation (un tuteur formé par année) dans la limite de 2 000 € par an et 5 jours de formation. L'aide n'est mobilisable qu'une fois par tuteur. Nous prévoyons la formation de 3 tuteurs pour la convention.

Cette dépense est financée à 70 % par le FIPHFP et 30 % par l'université.

5. **Axe 5 : Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap**

La déclaration volontaire de **RQTH** demeure un instrument indispensable à la politique de Ressources Humaines de l'établissement. Il importe donc de communiquer encore plus efficacement sur son intérêt pour les personnels.

Pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées, l'université de Tours va produire et diffuser un **livret d'accueil** 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 renforcer sa politique d'information, l'université de Tours élaborera et mettra en œuvre un **plan pluriannuel de communication** sur le handicap : il s'agira de créer et de diffuser des supports ; d'organiser des événements (conférences, actions culturelles, etc.). La politique de prise en charge des prothèses, orthèses et fauteuils roulants déjà entreprise pour les prothèses auditives, donnera lieu à une communication au sein de l'établissement, favorisera, en retour, les déclarations RQTH car elle montrera aux personnels qui n'ont pas encore entrepris cette démarche qu'elle présente un intérêt pour eux et les incitera donc.

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. La rédaction d'un **vademecum anti-discrimination** pour lutter contre les préjugés inconscients ou les biais décisionnels qui peuvent conduire à écarter la candidature d'une personne en situation de handicap.

Informer, sensibiliser et former les collaborateurs

Communication, information et sensibilisation des collaborateurs

Le plafond pour cet axe est fixé à 5% du montant de la convention financée par le FIPHFP (lors d'une première convention)

Soit $5 \times 100 \times 435\,000$ € soit 21 750 €. A cela s'ajoute 12 500 € financé par l'UT.

Partenariats noués ou à nouer (Cap Emploi, MDPH, etc.)

L'université de Tours et sa mission handicap entretiennent d'ores et déjà de nombreuses collaborations avec des acteurs variés. Son souhait est de renforcer les partenariats sur le handicap des personnels pour améliorer ses achats inclusifs, développer le recours aux contrats d'apprentissage et recruter des apprentis BOE, augmenter le recrutement d'agents BOE, mieux accompagner ses personnels en situation de handicap, encourager ses personnels à se déclarer, participer aux projets locaux et régionaux en matière de handicap, participer à des réseaux de professionnels du handicap pour développer ses réflexions sur ce sujet et gagner en expertise pour le bénéfice de ses usagers.

Pour cela, l'université de Tours (UT) souhaite renforcer des collaborations existantes et en créer de nouvelles à savoir :

- En matière de recrutement, l'université développera des collaborations avec Cap Emploi et Pôle emploi pour favoriser le recrutement de travailleurs en situation de handicap. L'UT souhaite également être présente sur des salons de l'emploi spécialisés afin d'affirmer sa politique volontariste en matière de recrutement de BOE. L'UT démarre cette année une collaboration avec l'APAJH 41, un ESAT hors les murs situé à Blois, pour l'accueil en stage / la mise en place de contrats de mise à disposition de travailleurs en situation de handicap en vue d'une insertion en emploi ordinaire de ces travailleurs.
- Pour développer ses achats inclusifs, l'université souhaite souscrire un abonnement à une plateforme de mise en relation avec les entreprises ESAT et EA. Des contacts sont en cours avec le réseau GESAT
- Concernant l'accueil des apprentis BOE, l'université va identifier les besoins de ses services pour accueillir des apprentis et se mettra en relations avec les CFA locaux qui proposent des formations en apprentissage dans ces domaines.
- L'UT souhaite établir une collaboration privilégiée avec la MDPH afin de faciliter l'accompagnement de ses BOE dans leurs démarches de reconnaissance mais aussi d'être un relai auprès de ses personnels des événements et des actions organisés par la MDPH.
- Par ailleurs, afin de mieux sensibiliser notre personnel mais aussi d'aider les agents à se déclarer, l'UT va travailler avec des partenaires extérieures afin de mener des actions de sensibilisation/formation sur le handicap en interne. Des contacts avec le CNRS centre Val de Loire, l'INSERM et l'INRAE ont déjà été établis dans ce sens car une partie de leur personnel travaille avec les personnels de notre université dans des unités mixtes de recherche.
- Dans sa volonté d'agir au niveau local et régional, le correspondant handicap des personnels de l'UT participera dès 2021 au comité opérationnel régional du PRITH Centre Val de Loire.
- Enfin, l'UT participe aux réunions des correspondants handicap organisées par le handicap Centre Val de Loire et également au réseau des correspondants handicaps du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.