



# **ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES AU CEA**

---

## Table des matières

PREAMBULE.....	4
1 LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES.....	5
1.1 LES AXES PRINCIPAUX DE LA POLITIQUE EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPES.....	6
1.2 FAVORISER L'INSERTION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES ...	6
1.2.1 Identifier et mettre en place des mesures de prévention .....	7
1.2.2 Adapter l'environnement de travail, dont le poste de travail.....	7
1.2.3 Accompagner les salariés handicapés tout au long de leur carrière.....	7
1.2.4 La formation professionnelle .....	7
1.2.5 Compenser le handicap en adaptant la vie professionnelle .....	7
1.3 LE RECRUTEMENT.....	8
1.3.1 Les objectifs quantitatifs .....	8
1.3.2 Objectifs qualitatifs : réserver un accueil spécifique de qualité et d'accompagnement	10
1.4 CONCILIER LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE.....	11
1.4.1 Télétravail.....	11
1.4.2 Temps partiel et aménagements d'horaire de travail.....	11
1.4.3 Autorisation d'absences .....	11
1.5 LA COMMUNICATION ET LA SENSIBILISATION DU PERSONNEL CEA .....	11
1.5.1 Lever les stéréotypes.....	11
1.5.2 Accompagner le déploiement de la marque employeur.....	12
2 LES MOYENS HUMAINS ET FINANCIERS .....	12
2.1 LES MOYENS HUMAINS .....	13
2.1.1 Les animateurs RH.....	13
2.1.2 Les membres de la Mission handicap nationale .....	15
2.1.3 Les Correspondants de la Mission handicap nationale .....	15
2.1.4 Les membres de la Mission handicap locale .....	15
2.1.5 Les correspondants de la Mission handicap locale .....	16
2.2 LE BUDGET.....	16
3 LE SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE ET ADAPTE.....	18
4 DUREE, SUIVI, ET REVISION DE L'ACCORD .....	19
4.1 DUREE ET DATE D'EFFET DE L'ACCORD .....	19
4.2 LE SUIVI DE L'ACCORD .....	19
4.2.1 Au niveau national.....	19
4.2.2 Le bilan des actions des Missions handicap locales .....	19

H.L. LP VS LN 

---

4.3	REVISION DE L'ACCORD.....	19
4.4	FORMALITES DE DEPOT ET PUBLICITE.....	19
	Annexe 1 – Champs des personnes concernées par le présent accord.....	20
	Annexe 2 – Etat des lieux chiffré, données 2019.....	21

M.L. LR VS LM 

---

## PREAMBULE

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, entrée en vigueur au 1er janvier 2020, réforme en profondeur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés<sup>1</sup> (OETH), laquelle s'applique désormais au niveau de l'entreprise et non plus au niveau de l'établissement.

L'objectif de la loi du 5 septembre 2018 est d'accélérer l'accueil et l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise et de valoriser leurs compétences. Celle-ci vise à encourager et à valoriser l'emploi sous toutes ses formes (CDI, CDD, contrats d'apprentissage, stages, contrats d'intérim, etc.) afin de créer des passerelles vers l'entreprise pour la personne en situation de handicap. L'obligation légale fixe un taux d'emploi de 6% de l'effectif d'assujettissement. Les partenaires sociaux soulignent que l'objectif est de tendre de façon significative vers ce taux d'emploi grâce à la mise en œuvre des dispositions du présent accord.

Si cet accord s'inscrit pleinement dans ces nouvelles dispositions législatives, les parties rappellent le rôle important des établissements du CEA dans la politique en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des salariés.

En effet, dès les années 1990, certains établissements du CEA ont initié la mise en œuvre d'accords locaux. En 2001, cette volonté d'intégration des personnes en situation de handicap s'est inscrite dans la politique générale du CEA par la signature d'un accord cadre du 8 novembre 2001 visant à faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi, la formation et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans les établissements du CEA et à décliner ces principes par voie d'accord local.

Le CEA a mis en place un réseau d'acteurs chargés du déploiement de chaque politique locale permettant l'accompagnement des salariés reconnus travailleurs handicapés à leur poste de travail et dans leur environnement de travail, les actions en termes d'insertion, le recrutement, la sensibilisation, etc.

Dans chaque établissement CEA, il a été créé une Mission handicap, chargée de développer les axes d'actions en particulier en matière de recrutement, d'aménagement de poste de travail, d'installations et d'accès à l'établissement, de maintien dans l'emploi, de vie au travail des salariés, de communication et de sensibilisation de l'ensemble du personnel. Les Missions handicap des établissements travaillent en lien avec le coordinateur national de la Direction des ressources humaines et des relations sociales (DRHRS), chargé notamment de piloter les actions relevant de la politique en faveur des travailleurs handicapés.

La Direction et les organisations syndicales affirment leur volonté de poursuivre la politique du CEA en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dont la mise en œuvre relève de la double responsabilité nationale d'une part et locale de chacun des établissements CEA d'autre part. Cette politique s'exerce par le pilotage de la Direction générale ainsi qu'au niveau local par la déclinaison des objectifs au niveau de chaque établissement. Ces derniers continuent d'impulser la dynamique initiée depuis plusieurs années par chacun d'entre eux nécessaire aux actions à mener, dans leur bassin d'emploi, en faveur des travailleurs handicapés.

---

<sup>1</sup> Cf. annexe 1 : Champs des personnes concernées par le présent accord

H.L. LR VS LM 

---

La direction du CEA et les organisations syndicales représentatives entendent maintenir et renforcer, par la conclusion du présent accord, la dynamique engagée qui mobilisera et mettra en lien l'ensemble des acteurs du CEA (RH, services de santé au travail, services sociaux, managers, etc.).

Cette politique concerne l'ensemble des directions opérationnelles (DES, DRF, DRT et DAM comprenant les établissements qui lui sont rattachés), les directions fonctionnelles et les directions d'établissements civils.

Le CEA met en œuvre les moyens humains et financiers nécessaires aux niveaux national et local pour déployer la politique en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des salariés handicapés.

Une présentation chiffrée sur l'emploi des travailleurs handicapés au CEA à fin 2019, déclinée pour chacun des établissements, a été réalisée en ouverture des négociations par la Direction afin de partager l'état des lieux. Cette présentation est annexée au présent accord (Cf. annexe 2).

Enfin, la Direction et les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement au respect par le CEA des principes généraux suivants :

- Un travailleur handicapé ne doit faire l'objet d'aucune discrimination dans l'entreprise en raison de son handicap. Il dispose de droits et d'obligations identiques à ceux de tous les salariés du CEA ;
- Le recrutement d'un travailleur handicapé se fonde sur ses compétences professionnelles comme pour tout candidat au recrutement.

## 1 LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

La politique en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, mise en place au CEA, s'applique à tous les travailleurs en situation de handicap tels que définie par les dispositions du code du travail (Annexe 1 du présent accord), en contrat à durée indéterminée (y compris les fonctionnaires détachés) ou en contrat à durée déterminée.

Les dispositions du présent accord s'appliquent également aux stagiaires relevant d'une convention de stage au titre d'un enseignement secondaire ou supérieur et dont l'objectif pédagogique est de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Concernant les intérimaires, ces derniers peuvent bénéficier d'aménagements spécifiques à leur poste de travail compte tenu des préconisations émises par le médecin du travail.

En 2019, le taux d'emploi direct était de 3,73 % (selon le mode de calcul prévu par la loi de 2005). L'objectif poursuivi est d'augmenter significativement et de façon continue sur la durée de l'accord le taux d'emploi des travailleurs handicapés que ce soit par le maintien dans l'emploi ou le recrutement.

Cet objectif de croissance s'applique à toutes les directions opérationnelles (y compris les centres DAM coordonnés par la direction opérationnelle DAM), l'ensemble des directions fonctionnelles et chaque établissement civil.

Afin de recruter et assurer le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, le CEA pourra faire appel à des intervenants extérieurs et poursuivra ses actions de partenariats ad hoc.

H.L. LR VS LM



---

## 1.1 LES AXES PRINCIPAUX DE LA POLITIQUE EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Le CEA s'est engagé dans une politique active en faveur des travailleurs handicapés garantissant l'égalité des chances et des droits dans le respect des différences.

**La Direction et les parties signataires du présent accord soulignent leur volonté d'atteindre, à minima, l'objectif fixé par la loi d'employer à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés à due proportion de l'effectif d'assujettissement du CEA.**

Pour ce faire, la politique en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés s'articule autour de quatre axes principaux :

1. Le maintien dans l'emploi en encourageant les parcours de carrière et en travaillant sur l'aménagement des postes de travail ;
2. Le recrutement en portant une attention particulière aux candidats TH et en facilitant leur intégration dans l'entreprise ;
3. La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du personnel CEA confronté au handicap ;
4. La communication et la sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes et assurer un environnement de travail dans les meilleures conditions possibles pour les travailleurs handicapés.

Par ailleurs, la politique en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés s'appuie, sur des acteurs nationaux et locaux, au premier rang desquels figure la ligne fonctionnelle RH.

## 1.2 FAVORISER L'INSERTION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

En 2019, les Missions handicap locales du CEA, dont le rôle est essentiel, ont déployé les actions suivantes concernant l'insertion et le maintien dans l'emploi :

- Formation commune sur deux journées des référents handicap locaux, des services de santé au travail, des services sociaux traitant de l'insertion et du maintien dans l'emploi (octobre et novembre 2019) ;
- Participation à l'opération DuoDay (mai 2019) avec la formation de 14 binômes entre des salariés du CEA et des personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi ;
- Aménagement des postes de travail et de l'environnement de travail des travailleurs handicapés et adaptation des formations au type de handicap ;
- Intégration des travailleurs handicapés recrutés au sein des établissements.

Pour la durée du présent accord, les initiatives au niveau local et au niveau national, s'inscrivant dans la politique handicap de l'entreprise, seront encouragées. Dans les trois mois suivant l'homologation de l'accord, les animateurs RH du réseau handicap seront réunis, à l'initiative du référent coordinateur handicap du CEA, afin de leur présenter les axes du présent accord, les objectifs triennaux et de partager les bonnes pratiques. De la même manière, des rencontres régulières seront organisées afin de maintenir la dynamique d'échanges entre ces mêmes acteurs.

Cet axe s'organise autour des mesures suivantes :

---

### 1.2.1 Identifier et mettre en place des mesures de prévention

Les mesures pour identifier des situations de handicap constituent une action concrète de prévention. Les situations seront analysées en tant que de besoin par le référent handicap local, en lien avec le SRHS et le SST, afin d'établir un plan d'action individualisé le cas échéant.

### 1.2.2 Adapter l'environnement de travail, dont le poste de travail

Suite à l'annonce du handicap, à son aggravation ou préalablement à l'arrivée d'un travailleur handicapé (salarié en mobilité notamment), une étude sur l'environnement professionnel (dont le poste de travail) est déclenchée : déplacements sur l'établissement, accès aux locaux fréquentés, accès à l'information, accès aux équipements liés à sa fonction. Cette étude est réalisée, au cas par cas, en fonction du handicap (accessibilité et ergonomie pour le handicap physique, environnement humain et conditions de travail pour le handicap psychique, etc.). Le travailleur et son manager seront associés à la définition des besoins.

Les normes d'accessibilité sont prises en compte dans les aménagements ou projets architecturaux, en associant si besoin les salariés concernés et la Mission handicap locale.

### 1.2.3 Accompagner les salariés handicapés tout au long de leur carrière

Le référent handicap local, le service de santé au travail et le service social, en lien avec le manager mettent en œuvre tous les moyens nécessaires au maintien dans le poste de travail des travailleurs handicapés dont le handicap viendrait à s'aggraver. Les situations seront examinées au cas par cas.

### 1.2.4 La formation professionnelle

Toutes les actions nécessaires permettant l'accès aux formations des travailleurs handicapés sont mises en œuvre.

La formation professionnelle des travailleurs handicapés relève du plan de développement des compétences, comme pour tout autre salarié du CEA. Lorsque la formation nécessite d'être adaptée au handicap (adaptation du format, des supports, etc.), les frais correspondants seront pris en charge notamment au titre du présent accord.

En complément des formations prises en charge dans le cadre du plan de développement des compétences, les travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'une formation spécifique et adaptée à leur handicap dès la première année de leur recrutement, de la survenance de leur handicap ou du constat d'une évolution de celui-ci. Entrent dans ce dispositif, les formations d'adaptation aux outils de compensation du handicap (équipement, matériel) et les formations renforcées spécifiquement adaptées à l'intégration d'une personne en situation de handicap à son poste ou à son nouveau poste (dans le cas d'un reclassement). Ces formations sont financées au titre du présent accord.

### 1.2.5 Compenser le handicap en adaptant la vie professionnelle

En dehors de l'aménagement du poste de travail, les travailleurs handicapés peuvent bénéficier, sous réserve que leur handicap le nécessite et sur recommandation du médecin du travail, des aménagements suivants :

- Prise en charge des appareillages et moyens de compensation individuels (ergonomie au poste de travail) en complément des financements auxquels le salarié peut prétendre par ailleurs ;
- Mise en place de moyens de transport nécessaires (priorité aux moyens collectifs) aux déplacements des salariés handicapés qui ne peuvent pas recourir à un moyen de transport personnel ou collectif existant. Les établissements pourront examiner toute autre modalité particulière d'accompagnement individualisé ;

- Accompagnement dans une démarche de mobilité interne ;
- Recours à des prestataires extérieurs (langue des signes, accompagnement psychologique, etc.).

L'adaptation de la vie professionnelle peut également concerner l'organisation individuelle ou collective du travail (télétravail, pause, organisation des réunions, etc.) sous la responsabilité du manager de proximité, dans l'objectif de veiller au maintien du lien collectif entre le travailleur handicapé et son unité.

### 1.3 LE RECRUTEMENT

#### 1.3.1 Les objectifs quantitatifs


Les personnes en situation de handicap peuvent candidater sur tous les postes ouverts au recrutement. Les annonces parues dans POEM (outil de diffusion CEA des postes à pourvoir et des candidatures) mentionnent : « Conformément aux engagements pris par le CEA en faveur de l'intégration des personnes en situation d'handicap, cet emploi est ouvert à tous et à toutes ». Les recrutements sont déterminés par les profils des postes à pourvoir en fonction des plans d'emploi du CEA.

Sur la période de l'accord, le CEA s'engage à conclure, a minima :

- 75 contrats à durée indéterminée ;
- 65 contrats à durée déterminée ;
- 70 contrats d'Etat (apprentissage ou professionnalisation) ;
- 40 stages (incluant les périodes de mise en situation en milieu professionnel - PMSMP) ;
- 70 contrats d'intérim.

Répartition des objectifs à minima de recrutement par année	REALISES		OBJECTIFS			TOTAL DES RECRUTEMENTS 2021-2023
	2018	2019	2021	2022	2023	
<b>CDI</b>	14 (dont 8 CDD ont été recrutés en CDI)	14 (dont 6 CDD ont été recrutés en CDI)	22	25	28	75
<b>CDD</b>	24	18	18	21	26	65
<b>Contrats d'Etat</b>	14	19	20	23	27	70
<b>Stages</b>	9	9	10	13	17	40
<b>Intérim</b>	17	24	20	23	27	70
<b>Total</b>	78	84	90	105	125	320
<b>Nombre de recrutements TH / total des recrutements (à titre indicatif, distinct du taux d'emploi légal)</b>			90 / 4535 <sup>2</sup> = 1,98 %	105 / 4535 = 2,31 %	125 / 4535 = 2,76 %	320 / 13605 = 2,35 %

<sup>2</sup> Les 4 535 contrats correspondent aux recrutements prévus à la date de signature de l'accord en CDI, CDD classique, CDD de recherche, post doc, thèses, contrats d'état, conventions de stages, contrats d'intérim pour les années à venir.

M.L. LP VS LM 



---

Chaque direction opérationnelle, l'ensemble des directions fonctionnelles et chaque établissement civil, s'engagent sur une progression du nombre global de recrutements au regard du réalisé de l'année N-1 avec une progression plus forte pour les types de contrats permettant la constitution de viviers (CDD, alternance, stage, intérim). Les objectifs de recrutements seront déclinés à titre indicatif par Direction et révisés si nécessaire en fonction du nombre de départs à la retraite réellement constatés l'année N-1.

Le pilotage des viviers sera réalisé au niveau national par DRHRS en lien avec les DRH des DO/DF et les directions des centres civils.

Chaque année, le bilan des recrutements de travailleurs handicapés sera transmis par le référent coordinateur handicap national aux directions des ressources humaines des directions et établissements.

La Direction et les organisations syndicales soulignent que le recrutement de candidats en situation de handicap est un axe majeur de la politique sociale du CEA. Cette volonté de progression continue s'organise autour des mesures suivantes :

#### *1.3.1.1 Autoriser les recrutements en anticipation des plans d'emploi N+1 et N+2*

La direction propose de recruter si nécessaire des candidats en situation de handicap en anticipation des plans d'emplois des années N+1 et N+2. Le pilotage de cette mesure est assuré par DRHRS en lien avec les DRH de DO. Un suivi annuel sera réalisé au moment des arbitrages des plans d'emplois.

#### *1.3.1.2 Diversifier l'identification des candidats au recrutement et constitution d'un vivier*

Pour atteindre les objectifs de recrutement fixés dans le présent accord, les référents handicap locaux, soutenus par les recruteurs et la ligne managériale, assureront une présence dans leur bassin d'emploi grâce au travail en commun avec :

- Les réseaux de recrutement spécialisés (Cap Emploi, Pôle Emploi, APEC, etc.) ;
- Les écoles, universités et Centres de Formation et d'Apprentissage (CFA) ;
- Les associations et organismes de mise en visibilité (CED Hanploi, Talentéo, etc.) ;
- Les sociétés d'intérim ;
- Les centres de rééducation professionnelle (CRP).

#### *1.3.1.3 Procéder à l'analyse spécifique du CV du travailleur handicapé*

Dans le contexte fortement concurrentiel de recrutement des travailleurs handicapés et en vue de l'atteinte des objectifs quantitatifs au titre du présent accord, le CEA s'engage à étudier spécifiquement les CV des candidats tant au regard de leur formation que de leur expérience, et ce, pour tout type de contrat. Les diplômes spécialisés et cursus spécifiques feront l'objet d'un examen spécifique par la DRHRS pour toutes les candidatures de travailleurs handicapés, dans le but de favoriser le recrutement de candidats en situation de handicap.

Les chargés de recrutement porteront une attention particulière aux candidats en situation de handicap et solliciteront les animateurs RH pour appuyer leur candidature auprès des managers.

En cas de recours à un cabinet extérieur de recrutement, ce dernier devra tenir compte de la situation de handicap déclarée par le candidat pour l'analyse de sa candidature.

#### *1.3.1.4 Recourir aux CDD Tremplin*

Le CDD tremplin est une nouvelle forme de contrat dédiée aux travailleurs handicapés dans les Entreprises adaptées (EA) avec obligation de moyens pour un placement durable du collaborateur à l'issue de sa mission. Il permet de créer une passerelle entre le secteur adapté et les entreprises

---

ordinaires pour les volontaires qui bénéficieront d'un accompagnement individualisé d'une durée allant jusqu'à vingt-quatre mois. Le CEA peut accompagner en amont la montée en compétence des salariés du secteur adapté et protégé pour les former aux besoins de l'entreprise via les CDD tremplin.

Le CEA expérimentera cet accompagnement de salariés du secteur adapté et protégé recrutés en CDD tremplin par leur employeur, sur chaque établissement où cela sera jugé réalisable.

### 1.3.2 Objectifs qualitatifs : réserver un accueil spécifique de qualité et d'accompagnement

Pour les salariés handicapés, un processus d'accueil spécifique et d'accompagnement est mis en place.

Une politique responsable en terme d'employabilité des personnes handicapées permet :

- Une meilleure attractivité du CEA envers les candidats ;
- Une mise en confiance des candidats recrutés les incitant à déclarer leur handicap pour pouvoir bénéficier de toutes les mesures d'accompagnement existantes au CEA.

Cet axe s'organise autour des mesures suivantes :

#### 1.3.2.1 *En réalisant la visite d'information et de prévention*

Lors de la visite d'information et de prévention, le salarié peut évoquer sa situation de handicap au service de santé au travail qui pourra lui proposer des aménagements au poste de travail. Le Service de Santé au Travail (SST) en informera, sous réserve de l'accord du salarié, le référent handicap local pour fixer la réunion d'adaptation de l'environnement de travail.

#### 1.3.2.2 *En réalisant un entretien d'accueil*

Quand la situation de handicap est connue et de préférence avant l'arrivée du salarié, le référent handicap local réalise un entretien d'accueil avec le futur salarié. Il a pour objectif :

- De présenter les acteurs de la Mission handicap locale et de créer une relation de confiance ;
- D'aborder les aménagements au poste de travail du salarié et de mieux appréhender l'environnement de travail

Une visite de l'établissement peut être réalisée si la situation de handicap nécessite de faire un parcours pour vérifier principalement l'accessibilité des installations et infrastructures de la vie courante de l'établissement.

#### 1.3.2.3 *En adaptant l'environnement de travail*

Dans un délai d'un mois entourant l'arrivée du salarié dont la situation de handicap est connue, le salarié handicapé, son responsable hiérarchique, le référent handicap local, le représentant du service de santé au travail, le représentant du service social et l'ingénieur sécurité de l'installation se concerteront par tout moyen pour déterminer les aménagements du poste de travail nécessaires.

Des prestataires extérieurs pourront être sollicités en cas de besoin (conseil en ergonomie, formateur sur un logiciel spécifique, etc.). En fonction du handicap du travailleur, une étude sur l'accessibilité de son environnement peut être diligentée à l'initiative du référent local. Il en va de même pour le travailleur dont le handicap survient au cours de sa carrière professionnelle au CEA.

#### 1.3.2.4 *En sensibilisant le manager et l'équipe de travail*

Si le travailleur handicapé le souhaite, le manager et son équipe de travail seront en tant que de besoin sensibilisés et préparés à l'accueil d'un collaborateur en situation de handicap. Le référent handicap local et/ou le service de santé au travail et/ou le service social se concertent le cas échéant sur les

---

choix à opérer entre le devoir de confidentialité et la nécessité d'informer et de préparer le manager et l'équipe de travail.

#### *1.3.2.5 En accompagnant par mentorat le travailleur handicapé*

Si le travailleur handicapé le souhaite, un mentor volontaire sera choisi dans l'environnement professionnel immédiat du salarié pour faciliter son insertion. Le mentor peut bénéficier d'une formation par un organisme spécialisé et peut participer aux réunions destinées à déterminer les aménagements du poste de travail nécessaires.

### 1.4 CONCILIER LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

#### 1.4.1 Télétravail

Tout salarié handicapé peut demander à bénéficier du télétravail dont des modalités spécifiques (durée et nombre de jours) peuvent être arrêtées par le manager en concertation avec le médecin du travail.

#### 1.4.2 Temps partiel et aménagements d'horaire de travail

Le travailleur handicapé CEA peut bénéficier des dispositifs actuellement en vigueur au CEA sur le travail à temps partiel et des aménagement d'horaires. Cette disposition s'adapte à tous les travailleurs handicapés CEA, quel que soit leur statut.

Tout salarié CEA ayant un enfant handicapé bénéficiera d'un examen spécifique de sa situation lors d'une demande de temps partiel à 4/5<sup>ème</sup> quel que soit l'âge de cet enfant, y compris un enfant majeur.

#### 1.4.3 Autorisation d'absences

Le travailleur handicapé CEA bénéficie des autorisations d'absences prévues par la convention de travail.

Tout travailleur CEA ayant un enfant handicapé peut bénéficier de 6 jours d'absences rémunérées pour l'accompagner à des rendez-vous médicaux.

Ces 6 jours d'autorisation d'absence rémunérée s'ajoutent au bénéfice des jours pour enfant malade prévu par les dispositions conventionnelles. Pour les salariés CEA parents du même enfant, le bénéfice de ces 6 jours est accordé à un seul des deux parents.

Ces autorisations d'absences n'entraînent aucun abattement pour les droits à congés payés et à JRTT. Les bénéficiaires de ces congés doivent produire des justificatifs auprès de leur SRHS.

### 1.5 LA COMMUNICATION ET LA SENSIBILISATION DU PERSONNEL CEA

Il est fondamental de favoriser l'adhésion et la participation des salariés à tous les niveaux de l'organisme:

- A l'échelon national ;
- A l'échelon des établissements ;
- A l'échelon des directions opérationnelles et fonctionnelles.

La communication et la sensibilisation interne relèvent du budget de la Mission handicap.

#### 1.5.1 Lever les stéréotypes

Le CEA poursuivra ses actions d'information et de sensibilisation des salariés au handicap et pour inciter les salariés en situation de handicap à se faire reconnaître auprès des acteurs de la Mission handicap.

---

Les actions de sensibilisation doivent être mise en place compte tenu des préjugés susceptibles d'être émis sur le handicap. L'objectif est de faire changer le regard sur le handicap et les représentations personnelles de chacun, afin de faciliter l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Les actions de sensibilisation concerneront :

- En premier lieu, les collaborateurs et managers amenés à recruter ou à travailler avec des personnes en situation de handicap,
- En second lieu, tous les collaborateurs qui souhaitent réfléchir à la différence et changer de regard sur le handicap. Elles porteront sur le handicap visible mais également sur le handicap invisible lequel représente la majorité des situations (troubles psychiques, etc.), ainsi que sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Elles permettront à chacun d'identifier les enjeux de la politique handicap et de s'approprier cette démarche. Ces actions auront notamment pour objectif d'apporter des connaissances nécessaires à une meilleure compréhension des situations dans le cadre d'accueil, d'intégration et/ou de présence d'un travailleur handicapé au sein des équipes.

Par ailleurs, la diversité, et notamment le handicap, sera abordée lors des formations :

- Managériales des premiers et deuxièmes niveaux. Un point portera sur le bon accompagnement du salarié durant sa carrière professionnelle au CEA et une attention particulière sera portée sur la fixation d'objectifs professionnels en adéquation avec la situation du salarié ;
- Des chargés de recrutement ;
- Des RH de proximité.

En interne, des campagnes régulières de sensibilisation et de communication seront réalisées tout au long de la durée de l'accord. A titre d'exemple, le CEA participe chaque année à la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). La Direction et les organisations syndicales inciteront l'ensemble des collaborateurs du CEA à participer aux campagnes de sensibilisation et d'information.

En externe, il s'agira de promouvoir la politique handicap du CEA auprès d'éventuels candidats en situation de handicap et de nos prestataires.

D'autre part, un guide sera diffusé pendant la durée de l'accord pour informer les salariés des mesures dont ils peuvent bénéficier au CEA en tant que travailleur handicapé.

Pour ce faire, les Missions handicap peuvent faire appel à des partenaires extérieurs pour ces actions.

### 1.5.2 Accompagner le déploiement de la marque employeur

La Direction et les parties signataires du présent accord soulignent leur volonté de poursuivre une politique responsable au CEA en termes d'employabilité des personnes handicapées permettant :

- Une meilleure attractivité de l'organisme auprès des candidats en situation de handicap ;
- Une mise en confiance des salariés de l'entreprise les incitant à déclarer leur handicap pour pouvoir bénéficier de toutes les mesures d'accompagnement existantes au CEA.

## **2 LES MOYENS HUMAINS ET FINANCIERS**

La DRHRS, pilotera et coordonnera les actions nationales, telles que précisées dans le présent accord, lesquelles seront déclinées sur les établissements du CEA, sans pour autant épiéter sur les

attributions de ceux-ci en la matière. La politique en faveur des travailleurs handicapés est mise en œuvre par le réseau handicap. Celui-ci regroupe une pluralité d'acteurs à tous les niveaux du CEA et issus de différents métiers selon l'organigramme suivant :

## 2.1 LES MOYENS HUMAINS

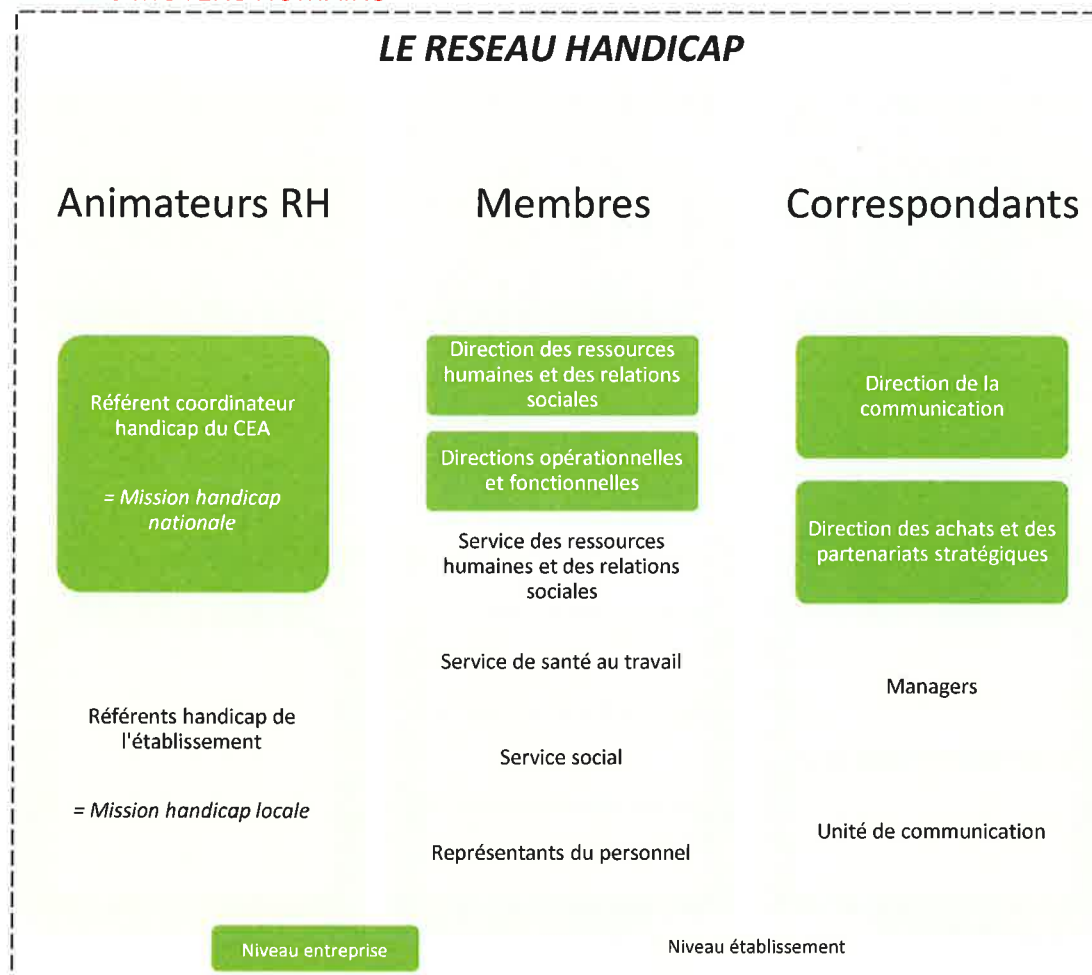


Figure 1 : schéma du réseau handicap

### 2.1.1 Les animateurs RH

Les Missions handicap regroupent l'ensemble des animateurs RH mentionnés ci-dessus.

Ils seront désignés par :

- Le DRHRS pour le référent coordinateur handicap national ;
- Le chef du SRHS concerné pour le référent handicap local.

Chaque nouvel animateur RH suivra en tant que de besoin, une formation, à la charge du service auquel il est affecté, lui permettant d'acquérir le socle de connaissances nécessaires à l'exercice de ses nouvelles fonctions.

La Direction précise que la réalisation des objectifs et des plans d'action relève de la responsabilité des directions opérationnelles, fonctionnelles et de centre.

H.L. LR VS LM

---

#### 2.1.1.1 *Le référent coordinateur handicap national*

Le référent coordinateur handicap national est nommé au sein de la DRHRS. Il anime la politique du CEA en matière de handicap.

Le référent coordinateur handicap national :

- Pilote et coordonne la politique handicap ;
- Est responsable du bon suivi du présent accord et informe la direction du CEA en cas de difficultés quant à la réalisation des actions et des moyens afférents ;
- Définit les axes prioritaires de la politique handicap ;
- Anime le réseau des référents handicap locaux, conseille et informe ses membres ;
- Organise des sessions de formation, le cas échéant, pour les acteurs RH et les membres de la Mission handicap ;
- Recueille les données nécessaires aux divers bilans et à l'établissement de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés auprès des référents handicap locaux ;
- Suit les tableaux de bord quantitatifs, qualitatifs et financiers du présent accord, en lien avec les référents handicap locaux ;
- Assure la cohérence et la consolidation des dépenses en lien avec les budgets alloués aux différents établissements ;
- Assure la communication nationale de la politique handicap ;
- Représente la Mission handicap du CEA auprès des organismes partenaires ou d'autres entreprises.

#### 2.1.1.2 *Le référent handicap de l'établissement*

Le référent handicap local est désigné au sein du SRHS de l'établissement. Il est responsable du déploiement de l'accord pour son établissement. La Direction d'établissement s'assure que la définition du poste occupé par la personne désignée comme référente lui permette d'assurer au mieux sa mission de référent handicap local, en cohérence avec l'effectif de l'établissement.

Le référent handicap local, pour son périmètre d'action :

- Applique la politique handicap du CEA ;
- Est responsable du bon suivi du présent accord et alerte / informe la direction de centre en cas de difficultés quant à la réalisation des actions et des moyens afférents ;
- Est force de proposition et remonte les informations au référent coordinateur handicap national en vue de partager les bonnes pratiques ;
- Anime le réseau des correspondants dans les départements/instituts et met à leur disposition les éléments d'information nécessaires à leur mission ;
- Gère les situations individuelles en lien avec le handicap ;
- Gère les aménagements de poste de travail ;
- Ordonnance les dépenses et suit le budget ;
- Assure la communication locale de la politique handicap ;
- Tient les tableaux de bord quantitatifs, qualitatifs et financiers de l'accord pour son établissement et les communique au référent coordinateur handicap national ;
- Représente la Mission handicap de son établissement auprès des partenaires locaux (écoles, université, Cap emploi, CRP, etc.) ou d'autres entreprises.

---

## 2.1.2 Les membres de la Mission handicap nationale

### 2.1.2.1 *La Direction des ressources humaines et des relations sociales (DRHRS)*

La DRHRS définit la politique générale en matière d'accueil et d'insertion de travailleurs handicapés pour l'organisme.

### 2.1.2.2 *Les directions des ressources humaines des directions opérationnelles et représentant RH des directions fonctionnelles et d'établissements civils*

Les DRH de directions opérationnelles et les représentants RH des directions fonctionnelles et des établissements civils, sont responsables, des missions suivantes :

- Atteinte des objectifs de recrutement fixés dans le présent accord ;
- Sensibilisation des recruteurs pour favoriser l'embauche de candidats en situation de handicap ;
- Sensibilisation des managers à la politique handicap et à l'intégration des travailleurs handicapés ;
- Communication des informations nécessaires pour faciliter la mission du référent coordinateur handicap national et des référents handicap locaux.

## 2.1.3 Les Correspondants de la Mission handicap nationale

### 2.1.3.1 *La Direction de la communication (DCOM)*

La DCOM :

- Assure les opérations de communication et de sensibilisation des salariés, en lien avec la DRHRS ;
- Coordonne les actions de communication et de sensibilisation des unités de communication des établissements.

### 2.1.3.2 *La Direction des achats et des partenariats stratégiques (DAPS)*

La DAPS :

- Veille au respect des objectifs fixés dans la politique achat responsable du CEA en lien avec le handicap ;
- Assure la coordination avec les services commerciaux des établissements ;
- Assure la formation des acheteurs en continu et lors d'évolutions législatives importantes en la matière.

## 2.1.4 Les membres de la Mission handicap locale

### 2.1.4.1 *Le service des ressources humaines (SRHS)*

Le SRHS veille à la bonne exécution des missions du référent handicap de l'établissement.

### 2.1.4.2 *Le service de santé au travail (SST)*

Le SST contribue au maintien dans l'emploi du salarié. Plus précisément :

- Il est en mesure de détecter une situation de handicap ;
- Il conseille le salarié sur la reconnaissance administrative de son statut, lui présente les aménagements et les droits dont il peut bénéficier en vertu de sa reconnaissance administrative et l'oriente vers les structures et organismes internes et externes pouvant l'aider dans sa démarche de reconnaissance ;
- Il prévient les atteintes à la santé ;
- Il est sollicité par le référent handicap de l'établissement pour accompagner l'intégration d'un nouveau collaborateur en amont de son arrivée ;

M.L. LP VS LM [Signature]

- 
- Il est acteur de la surveillance médicale renforcée dont bénéficient les salariés en situation de handicap (aptitude au poste de travail et éventuellement aménagement, adaptation ou changement de poste de travail). Le médecin du travail peut également proposer des actions de formation au maintien au poste de travail.

Des compétences en ergonomie du poste de travail pourront être sollicitées, en tant que de besoin, en lien avec le SST. Les salariés reconnus travailleurs handicapés et leurs managers pourront ainsi être conseillés pour l'adaptation de leurs postes de travail et de leurs environnements professionnels.

#### 2.1.4.3 *Le service social*

Le service social :

- Informe et aide le salarié dans ses démarches administratives en lien avec son handicap, en particulier pour la reconnaissance du statut de salarié en situation de handicap ;
- Informe le salarié des aides dont il peut bénéficier au CEA et à l'extérieur ;
- Oriente le salarié vers les institutions et organismes sociaux ;
- Accompagne le salarié handicapé en apportant notamment une aide sur le plan social.

#### 2.1.4.4 *Les représentants du personnel*

Les représentants du personnel sont des acteurs de la politique handicap. En tant que tels, ils peuvent solliciter le réseau handicap et proposer toute démarche d'amélioration.

### 2.1.5 Les correspondants de la Mission handicap locale

#### 2.1.5.1 *Le manager*

Le manager veille à l'intégration du travailleur handicapé dans son unité et à son adaptation au poste de travail, en lien avec le réseau handicap. Il accompagne le salarié dans son évolution de carrière.

Le manager et le chef d'installation prennent en compte tous les aspects sécurité / sûreté dans l'environnement du travailleur handicapé.

#### 2.1.5.2 *L'unité communication*

L'unité de communication communique sur le handicap et sensibilise les salariés à ce sujet en lien avec la DCOM et le référent handicap local.

#### 2.1.5.3 *Le service commercial*

Le service commercial promeut les marchés avec le secteur du travail protégé et adapté (STPA) et veille au respect des engagements de la politique achat responsable.

## 2.2 LE BUDGET

Le budget annuel global alloué aux actions décrites dans l'accord en matière de recrutement, d'accompagnement et de maintien dans l'emploi, de communication et de sensibilisation, est de 1 700 000 €, soit des moyens financiers alloués nettement supérieurs à nos obligations légales.

Ce budget se compose du montant de la contribution financière obligatoire légale, issue de la DOETH, qui aurait dû à défaut d'agrément être versée à l'URSSAF et de l'abondement de l'organisme. Les parties soulignent l'effort consenti par le CEA dans un contexte budgétaire particulièrement tendu.

Le budget de chaque Mission handicap locale est inscrit dans le budget de l'établissement, responsable de la bonne gestion de ce budget.

Le tableau ci-dessous est un budget consolidé prévisionnel pour la durée de l'accord. Les montants affectés par ligne budgétaire sont donnés à titre indicatif et donnent les priorités pour la durée de l'accord.



Il est précisé que seules les dépenses pouvant être imputables sur les lignes budgétaires présentées ci-dessous relèvent du budget de l'accord.

Ligne budgétaire	Budget réalisé		Budget prévisionnel		
	2018	2019	2021	2022	2023
<b>Plan de recrutement</b>	10,3 % 177 436 €	7,6 % 126 692 €	15,4 % 262 500 €	16 % 272 500 €	16,7 % 283 500 €
<b>Plan d'accompagnement et de maintien dans l'emploi</b>	75,1 % 1 298 564 €	72,1 % 1 198 777 €	71,2 % 1 210 000 €	72 % 1 224 000 €	73,1 % 1 243 000 €
<b>Plan de communication et sensibilisation<sup>3</sup></b>	7,9 % 136 927 €	13,3 % 220 996 €	7,5 % 127 500 €	7,3 % 123 500 €	6,7 % 113 500 €
<b>Divers<sup>4</sup></b>	6,8 % 116 923 €	7 % 115 770 €	5,9 % 100 000 €	4,7 % 80 000 €	3,5 % 60 000 €
<b>Total</b>	<b>1 729 851 €</b>	<b>1 662 236 €</b>	<b>1 700 000 €</b>	<b>1 700 000 €</b>	<b>1 700 000 €</b>

La trajectoire budgétaire du CEA sur la période 2021-2023 prend en compte les valeurs prévisionnelles présentées dans le tableau ci-dessus. Si des dépenses supplémentaires notamment en lien avec l'intégration d'un plus grand nombre de salariés en situation de handicap étaient nécessaires, un ajustement de l'atterrissage budgétaire pourrait être réalisé en exécution pour prendre en compte ces besoins.

Le CEA prévoit donc la mise en place d'un budget prévisionnel sur 3 ans de l'ordre de 5,1 M€, correspondant à un budget annuel de 1,7 M€ pour l'ensemble du CEA.

Chaque année, une feuille de route sera établie par la DRHRS en concertation avec les directions opérationnelles, fonctionnelles et de centre afin de définir l'ensemble des actions à mettre en œuvre pour respecter les termes de l'accord et les engagements du CEA vis-à-vis de la Direccte. En fonction de l'avancement des actions et afin de respecter au mieux le budget annuel alloué à la mission handicap, il sera possible de redéfinir et de réorienter en cours d'année certaines actions. En fin d'année, la DRHRS réalisera un bilan financier des activités et procédera à un examen détaillé des actions non réalisées (ou non finalisées) et devant être reportées sur l'exercice suivant. A cette occasion, et en concertation avec la Direction financière, la faisabilité de reporter tout ou partie du solde de gestion sera examinée.

Le plan de recrutement comprend principalement les dépenses associées aux actions suivantes :

- Partenariats avec des écoles / universités ;
- Partenariats en vue des forums de recrutement ;

<sup>3</sup> Les actions de communication externe sont financées sur la partie du budget relevant des fonds propres du CEA. Les autres dépenses sont financées sur la partie du budget de l'accord issue de la contribution légale obligatoire.

<sup>4</sup> Hors sommes versées en paiement de la réalisation de contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des EA, ESAT

- 
- Diagnostics initiaux afin d'identifier les postes ou missions à confier à un TH ;
  - Adaptations spécifiques d'actions de formation ;
  - Participations à des formations qualifiantes avant des recrutements ;
  - Etc.

Le plan d'insertion et de maintien dans l'emploi comprend principalement les dépenses associées aux actions suivantes :

- Accessibilité de la formation professionnelle ;
- Adaptations spécifiques des actions de formation ;
- Réalisations de diagnostics et de travaux pour rendre les locaux de l'entreprise accessibles au-delà de l'obligation légale ;
- Actions de maintien dans l'emploi et de reconversion professionnelle ;
- Accompagnements personnalisés ;
- Validations des acquis de l'expérience (VAE), formations diplômantes ou certifiantes en alternance au-delà du plan de formation de l'entreprise ;
- Etc.

Le plan de communication et de sensibilisation comprend principalement les dépenses associées aux actions suivantes :

- Partenariats avec des graphistes, imprimeurs, etc. ;
- Actions de sensibilisation en lien direct avec l'emploi ;
- Etc.

En matières d'actions diverses, sont prévues les dépenses associées aux actions suivantes :

- Actions de suivi et de pilotage (Mission handicap ; recours à un prestataire extérieur, etc.) ;
- Adhésion à un réseau professionnel dédié au handicap ;
- Aides aux EA / ESAT / TIH (aides à la formation ; aides techniques, etc.) ;
- Etc.

A l'issue de chaque exercice, un bilan financier sera établi par chaque Mission handicap locale et sera consolidé par la Mission handicap nationale.

### 3 LE SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE ET ADAPTE

A titre informatif, le secteur du travail adapté et protégé (STPA) n'est plus pris en compte légalement dans le calcul du taux d'emploi.

Néanmoins, le CEA s'engage à maintenir le recours au STPA et considère comme essentiel la poursuite de la collaboration avec ce dernier. Il favorisera les partenariats avec les entreprises de ce secteur.

Une analyse des marchés sur lesquels le secteur du travail protégé et adapté peut intervenir sera réalisée localement pendant la durée de l'accord afin de densifier les partenariats locaux. Un partenariat avec le Réseau Gesat ou Handeco pourra être conclu pour réaliser cette analyse.

En cas de partenariats pouvant être mutualisés entre plusieurs établissements, le référent coordinateur handicap national et la DAPS seront chargés de les conclure.

Les cahiers des charges peuvent comporter des dispositions sociales suivant le type de marché, conformément à la politique d'achat responsable conduite par le CEA.

---

Par ailleurs, afin de communiquer auprès de l'ensemble des unités sur les établissements ou les entreprises du STPA, la cartographie de ces entreprises, par région et par secteur d'activités, réalisée par Handeco, sera accessible directement sur le site intranet de DRHRS.

## 4 DUREE, SUIVI, ET REVISION DE L'ACCORD

### 4.1 DUREE ET DATE D'EFFET DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

### 4.2 LE SUIVI DE L'ACCORD

#### 4.2.1 Au niveau national

Les parties signataires du présent accord se rencontreront au deuxième trimestre de chaque année lors de la Commission de suivi de cet accord au niveau national. Dans ce cadre, il sera notamment présenté par le référent coordinateur handicap national un bilan de l'année N-1 et les actions de l'année en cours.

Une information sur le bilan des actions de la mission handicap nationale sera présentée annuellement dans le cadre de la politique sociale.

#### 4.2.2 Le bilan des actions des Missions handicap locales

L'information sur le bilan des actions des missions handicap locales sera présentée annuellement sur chaque établissement dans le cadre de l'examen par le comité social et économique d'établissement de la politique sociale.

### 4.3 REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions légales.

### 4.4 FORMALITES DE DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord est, d'une part, déposé en version numérique sur la plateforme de téléchargement du Ministère du travail et, d'autre part, adressé par courrier postal au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Chaque organisation syndicale recevra un exemplaire du présent accord.

Le présent accord sera publié sur le référentiel fonctionnel accessible à l'ensemble du personnel.

---

## Annexe 1 – Champs des personnes concernées par le présent accord

- Définition du handicap :

En application de l'article L. 5213-1 du code du travail : « est considéré comme travailleur handicapé, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

- Nouvel article L. 5212-2 du code du travail portant sur l'obligation d'emploi :

Tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 dans la proportion minimale de 6% de l'effectif total de ses salariés. Ce taux est révisé tous les 5 ans dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail, après avis du conseil mentionné à l'article L. 146-1 du code de l'action sociale et des familles.

- Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en tant que travailleur handicapé :

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du code du travail :

1. Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.
2. Les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
3. Les titulaires d'une pension d'invalidité, attribuée au titre du régime général de la Sécurité Sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
4. Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre,
5. Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code.
6. Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
7. Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles.
8. Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

- Définition de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) :

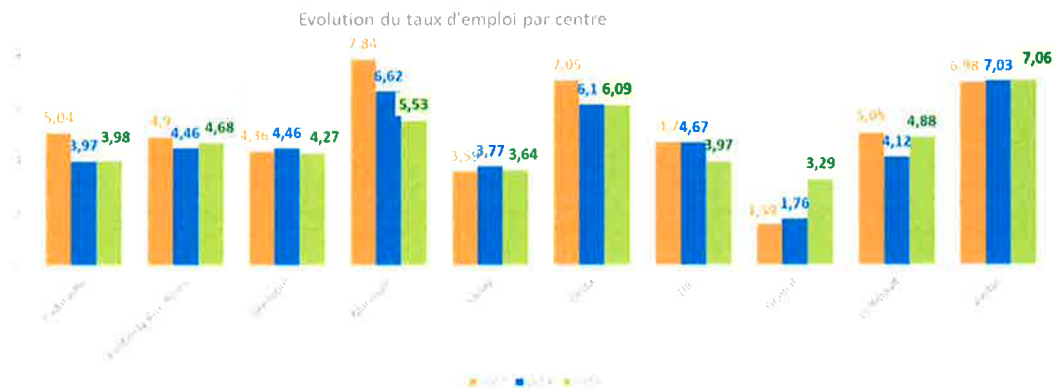
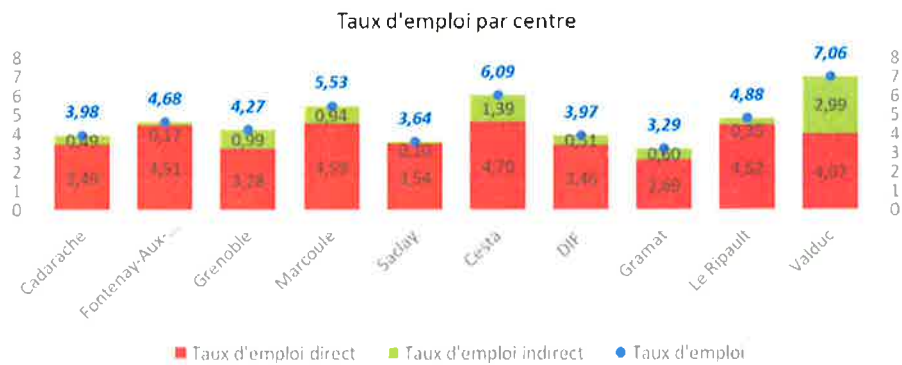
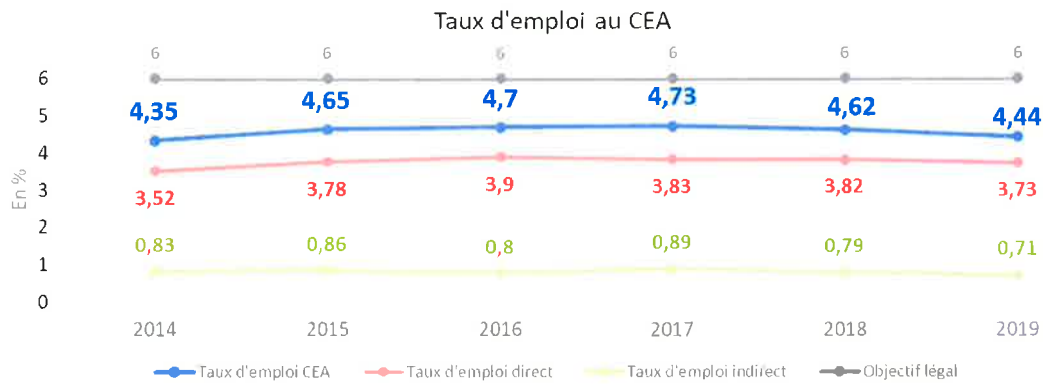
La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (la RQTH) est un statut reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Elle apparaît sous forme d'une notification de décision et est valable pour une certaine durée avec la possibilité d'être renouvelée à l'échéance. Cette reconnaissance permet aux personnes handicapées d'accéder à un ensemble de mesures favorisant leur insertion professionnelle et leur maintien dans l'emploi. Cette reconnaissance concerne toutes les personnes âgées de 16 ans et plus dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites du fait d'un handicap physique, sensoriel, mental ou psychique. Elle concerne aussi les personnes ayant une maladie chronique ou un problème de santé causant des répercussions au travail.

## Annexe 2 – Etat des lieux chiffré, données 2019

### ❖ Le taux d'emploi

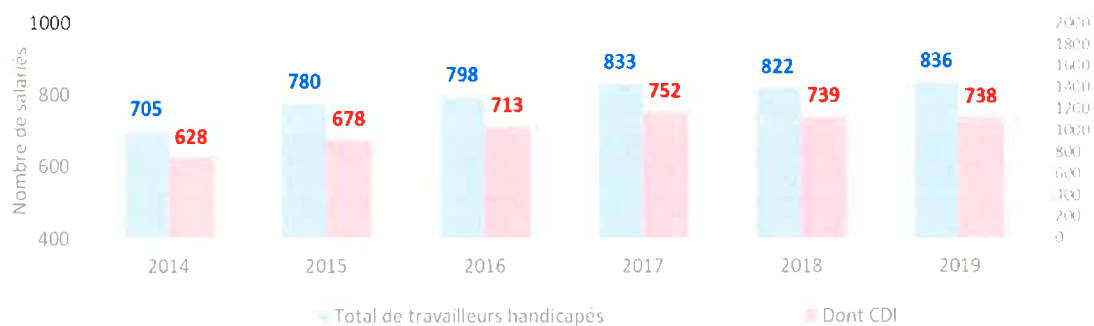
Jusqu'en 2019, le taux d'emploi se compose de :

- L'emploi direct : salariés en situation de handicap présents dans les effectifs de l'entreprise ;
- L'emploi indirect : contrats passés avec le secteur protégé et adapté.

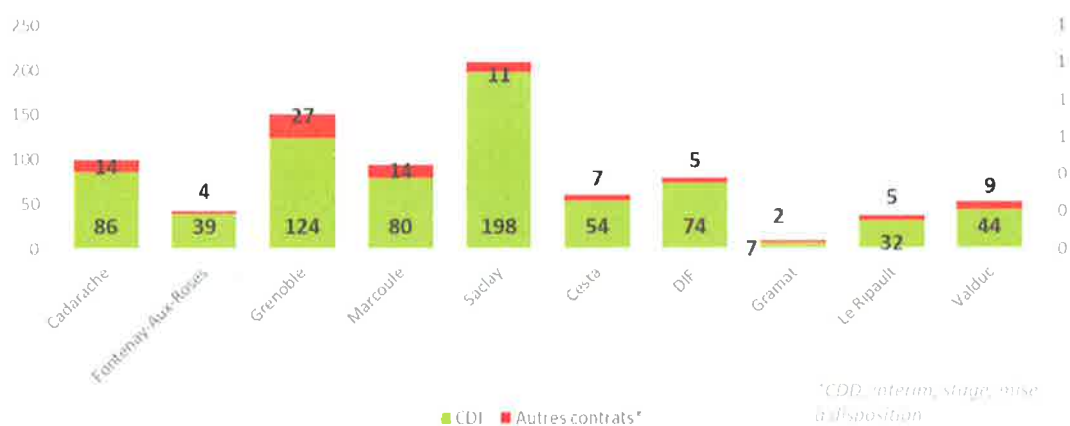


## ❖ Les travailleurs handicapés

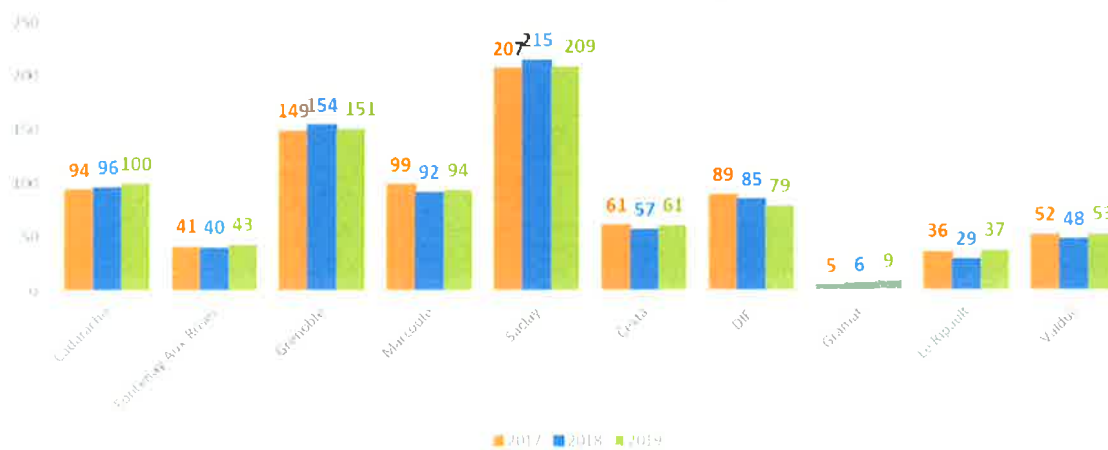
Nombre de travailleurs handicapés



Travailleurs handicapés par centre et type de contrat

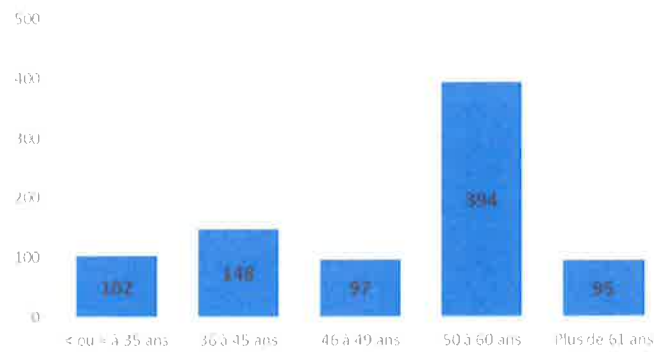


Evolution des travailleurs handicapés par centre



H.L., L.P. VS L.M. 

Travailleurs handicapés par tranche d'âge



❖ Les recrutements

Recrutements de candidats en situation de handicap	CDI	CDD classique (ata, remplacement, séniors)	CDD de recherche ; CDD objet défini	Contrat d'alternance	SOUS-TOTAL (EFFECTIF TOTAL)	Contrat d'Intérim	Contrat de stage	MAD au CEA	TOTAL
2019	14	16	2	19	51	24	9	0	84
2018	14	24	0	14	52	17	9	0	78
2017	9	7	16	10	42	13	12	2	69

❖ Historique des RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) depuis 2017

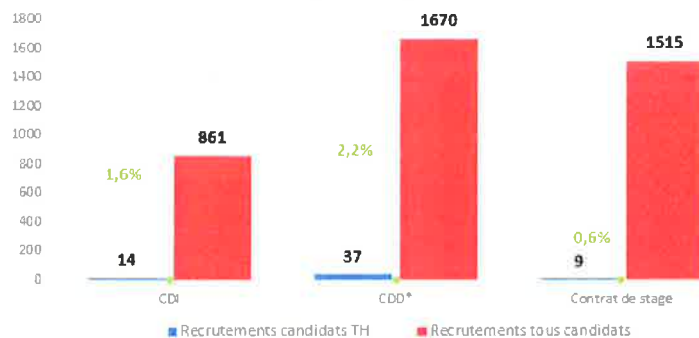
Nbr nouvelles RQTH CDI				
	2017	2018	2019	2020
<b>Total pour les CDI par an</b>	52	50	40	35
<b>Moyenne annuelle : 44</b>				

❖ Les départs prévisionnels à la retraite des travailleurs handicapés

	Nombre prévisionnel de départs en retraite TH (ETPT)
2021	28,6
2022	22,1
2023	6,7
<b>Total prévisionnel</b>	<b>57,4</b>

H.L. LR VS LM

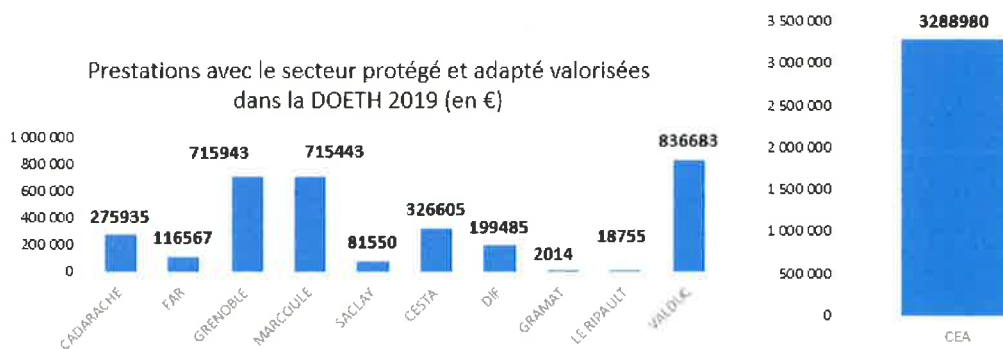
Répartition des recrutements de candidats en situation de handicap dans les recrutements



\*CDD classique - CDD de recherche - Post-doctorants - thésards - contrat d'Etat

❖ Le secteur du travail protégé et adapté

Prestations avec le secteur protégé et adapté valorisées dans la DOETH 2019 (en €)



M.L. CP VS LN P.P.



---

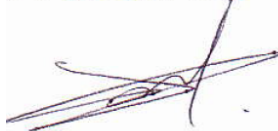
Pour le Commissariat à l'Energie Atomique et aux Energies  
Alternatives  
Signé

Armelle MEISNARD



Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire  
(UFSN/CFDT)  
Signé

L. DELNAUD



Pour le Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens,  
Agents de maîtrise et Assimilés de l'Energie Nucléaire  
(CFE-CGC/SICTAM)

Signé

Laurent MICHAUX



Pour l'Union Nationale des syndicats de l'Energie Atomique  
(UNSEA/FNME/la CGT)  
Signé

H. LAGADEC



Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonomes - Syndicat  
Professionnel Autonome des Agents de l'Energie Nucléaire  
(UNSA SPAEN)

Signé

Vincenzo SANZONE



Fait à Paris, le 18 décembre 2020