

DÉLIBÉRATION n° CA202310_02

Portant schéma directeur en matière de politique handicap 2023/2026

Séance plénière du conseil d'administration du 12 octobre 2023

Vu le code de l'éducation notamment les articles L. 715-1 et L. 715-2 ;
Vu le décret n° 2017-135 du 6 février 2017 relatif à l'École nationale supérieure d'ingénieurs de Caen ;
Vu les statuts de l'ENSICAEN notamment les articles 3 à 8 adoptés par délibération CA201707_02 du 13 juillet 2017 ;
Vu la délibération CA202012_01 portant élection de M. Marc MAOUCHE en qualité de Président du conseil d'administration ;
Vu l'avis favorable du conseil scientifique du 26 septembre 2023 ;
Vu l'avis favorable du conseil des études du 27 septembre 2023 ;
Vu l'avis favorable du comité social d'administration de l'ENSICAEN du 4 octobre 2023 ;
Vu l'avis favorable de la formation spécialisée du 4 octobre 2023 ;
Vu le projet du schéma directeur en matière de politique handicap transmis aux membres ;

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide :

Article 1

Le schéma directeur en matière de politique handicap 2023/2026 tel qu'annexé à la présente délibération est approuvé à l'unanimité.

Décompte des votes :

Nombre de membres en exercice	21
Nombre de membres présents	16
Nombre de membres représentés	2
Nombre de votants	18

Votants	18	Pour	18	Contre	0	Abstention	0
---------	----	------	----	--------	---	------------	---

Article 2

La présente délibération sera transmise à la rectrice de l'académie de Normandie. Elle sera publiée conformément aux dispositions relatives à la publication des actes à caractère réglementaire par voie d'affichage dans les locaux de l'ENSICAEN (4^{ème} étage du bâtiment A).

Fait à Caen, le 12 octobre 2023



Marc MAOUCHE
Président du conseil d'administration

1. TABLE DES MATIERES

1.	TABLE DES MATIERES.....	1
2.	DOCUMENTS DE REFERENCE	2
3.	INTRODUCTION	3
4.	ETAT DES LIEUX.....	4
4.1.	La gestion du handicap à l'ENSICAEN.....	4
4.2.	Des chiffres.....	4
5.	PLAN D'ACTION	5
5.1.	Objectifs et déclinaison.....	5
5.1.1	Accueil et accompagnement des personnes en situation de handicap : personnels et étudiants.....	5
5.1.2	Accessibilité physique et numérique	6
5.1.3	Ressources humaines et recrutement d'agents en situation de handicap.....	6
5.1.4	Formation	7
5.1.5	Politique d'achats solidaires.....	7
5.1.6	Communication : Information et sensibilisation au handicap.....	7
6.	ADOPTION ET SUIVI DU PLAN	7

2. DOCUMENTS DE REFERENCE

Les principaux textes relatifs au cadre légal du handicap qui régissent les obligations des Etablissements Publics à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel (EPSCP) sont les suivants :

- Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées dite "Loi Handicap" : pilier pour les droits des personnes handicapées, vise à ce que le handicap soit pris en compte dans tous les domaines de la vie courante ;
- Circulaire n°2011-220 du 27 décembre 2011 précise les modalités d'aménagements et d'organisations des examens et concours au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche et clarifie le rôle des différents acteurs ;
- Loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 qui impose à chaque établissement de se doter d'un schéma directeur pluriannuel du handicap, adopté en Conseil d'Administration et dont le bilan d'exécution est présenté chaque année ;
- Adoption par l'Assemblée générale des Nations Unies 13 décembre 2006 de la convention relative aux droits des personnes handicapées. Le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche a rédigé une Charte Université- Handicap (signée en septembre 2007 puis en mai 2012) et la Conférence des Grandes Ecoles, la charte Grandes Écoles-Handicap (signée en mai 2008 puis en février 2019) ;
- Loi n°2019-828 de Transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 qui offre de nouvelles garanties aux agents en situation de handicap en leur permettant de bénéficier d'un dispositif spécifique de promotion mais également de la portabilité de leurs aménagements de poste en cas de mobilité. Ces nouveaux leviers permettent aux agents concernés de développer un parcours professionnel exempt de toute forme de discrimination ;
- Décret n°2020-530 du 5 mai 2020 qui fixe pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage. ;
- Décret n°2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap.
- Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;

Le Code Général de la Fonction Publique est entré en vigueur le 1^{er} mars 2022. Il rassemble l'ensemble des règles applicables au droit de la fonction publique.

3. INTRODUCTION

Conformément à la loi 2005_102 du 11 février 2005, « constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans un environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Cette définition inclut l'environnement. Le handicap résulte certes de l'altération de fonctions, mais également de l'inadaptation de l'environnement. La personne en situation de handicap ne peut pas être toujours autonome sans adaptation de cet environnement.

De cette définition découle la reconnaissance de droits et principes essentiels : le droit à la compensation, le principe fondamental d'accessibilité généralisée, le principe fondamental de non-discrimination.

La place et la reconnaissance du handicap ont considérablement évolué depuis cette loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances. A la suite de cette loi dite « Loi handicap », la loi du 22 juillet 2013 a imposé à chaque établissement de se doter d'un schéma directeur du handicap.

Il s'agit d'un plan d'action pluriannuel qui a vocation à couvrir l'ensemble des domaines concernés par le handicap. Il répond aux obligations énoncées par les textes s'appliquant aux établissements d'enseignement supérieur en matière de handicap, notamment :

- Consolider les dispositifs d'accueil et d'accompagnement des étudiants en situation de handicap vers l'insertion professionnelle ;
- Développer des politiques de ressources humaines à l'égard des personnels en situation de handicap ou ayant développé une pathologie invalidante afin de maintenir l'emploi dans les meilleures conditions ;
- Augmenter la cohérence et la lisibilité des formations et recherches dans le domaine du handicap ;
- Développer l'accessibilité des bâtiments et des services offerts par l'établissement.

Depuis l'adoption par le Conseil d'administration du premier schéma directeur pluriannuel du handicap 2019/2022, l'ENSICAEN est engagée dans une politique forte en matière d'accueil et d'accompagnement des étudiants et des personnels en situation de handicap.

Le présent schéma directeur pluriannuel du handicap proposé pour la période 2023/2026 s'inscrit dans la continuité du premier schéma directeur. Il vise à répondre aux nouveaux enjeux et engagements de l'établissement en matière de handicap. Il intègre le bilan du premier schéma, le prolonge et ouvre au déploiement de nouvelles actions. Il s'inscrit volontairement dans la continuité et dans les mêmes axes que le premier schéma directeur afin de conserver une cohérence d'action, permettre le renforcement de ce qui a été entrepris et l'ouverture vers de nouvelles orientations.

Toutes les Directions et Services de l'établissement sont impliqués dans la formalisation et la structuration de l'engagement de l'ENSICAEN en matière de handicap pour les 4 prochaines années.

La mise en œuvre de ce nouveau plan d'action répond à la volonté de poursuivre la politique inclusive engagée par l'établissement. Le handicap est un enjeu collectif de solidarité et doit être intégré à chacune des décisions de l'établissement. Il repose sur des principes d'accessibilité, d'accompagnement personnalisé, de sensibilisation et d'évaluation continue pour garantir l'égalité des chances et des droits des étudiants et personnels.

Avec l'inclusion, l'adaptation aux différences de la personne va bien au-delà de ses besoins.

4. ETAT DES LIEUX

4.1. La gestion du handicap à l'ENSICAEN

Depuis, 2017, un correspondant Handicap pour l'établissement a été nommé (Hélène LEMERCIER, responsable du Service des Ressources Humaines (SRH)). Depuis 2019, une personne dédiée au SRH a pour mission, entre autres attributions, d'être référente Handicap pour les personnels, notamment sur les questions liées au recrutement, à l'accueil et au suivi des personnels en situation de handicap (Ellen DANOIS, gestionnaire RH). Cette personne a la charge de l'accompagnement et de la mise en place des aménagements nécessaires pour compenser le handicap des personnels (aménagement pouvant être financés par le FIPHFP).

Concernant le personnel de l'ENSICAEN, un travail régulier du SRH est mené avec le médecin du travail et l'équipe médicale (infirmière, psychologue, ergonome) de la MIST Normandie (Maison Interentreprises de santé au travail) pour mettre en place les aménagements de poste ainsi qu'avec l'assistante sociale de l'ACIST (Association de Conseil et d'interventions sociales du travail) pour le volet social. Des partenaires extérieurs sont consultés : la MDPH (Maisons Départementales des Personnes Handicapées), le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des personnes handicapées dans la fonction publique). Des partenariats en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ont été mis en place avec Cap Emploi. Une plaquette a été rédigée à destination du personnel comportant toutes les informations et les contacts utiles.

S'agissant des étudiants, depuis 2020, une personne dédiée de la Direction des Etudes et de la Vie Etudiante (DEVE) a pour mission, entre autres attributions, d'être référent handicap pour les étudiants, garant de la mise en place des aménagements (aides techniques, organisationnelles et humaines) pour le suivi des études et le passage des examens et de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap (David FORTERRE, responsable administratif de la scolarité). Un livret d'accueil destiné aux étudiants comporte toutes les informations et contacts utiles pour les étudiants en situation de handicap.

Un adresse électronique générique a été créée pour les étudiants et les personnels pour contacter les personnes en charge des questions liées au handicap : correspondant-handicap@ensicaen.fr

4.2 Des chiffres

Concernant les personnels, au 31/12/2022, le taux d'emploi de personnes en situation de handicap est de 4,52 %.

PERSONNEL	Au 31/12/ 2018	Au 31/12/2021	Au 31/12/2022
Nombre d'agents ENSICAEN	163	175	177 (effectif pris en compte pour le calcul de la cotisation FIPHFP)
Nombre d'agents en situation de handicap	2	7	8
Taux d'agents en situation de handicap	1,3%	4,00 %	4,52%
Montant cotisation FIPHFP	24 403,61 euros	6 012,00 euros	3 246,40 euros

La loi impose l'obligation d'employer 6 % de travailleurs handicapés (réaffirmation de la loi du 10 juillet 1987). La loi de 2005 précitée induit une nouveauté pour le secteur public. Lorsque cette obligation n'est pas remplie, une contribution doit être payée au FIPHFP.

À la suite d'une campagne de sensibilisation (gazette RH et plaquette), des agents ont entrepris de déclarer leur handicap afin d'être accompagnés et bénéficier du droit à compensation des conséquences du handicap instauré par la loi de 2005.

Un recrutement BOE a été ouvert au cours du précédent schéma directeur.

Si l'emploi direct est une des solutions pour atteindre le taux d'emploi de 6%, l'auto-déclaration des agents reste le levier à ne pas négliger. Des agents ignorent qu'ils peuvent se déclarer, d'autres ont encore des réticences à le faire.

Concernant les étudiants, en 2022/2023, l'École compte 26 apprenants en situation de handicap sur un effectif de 799 élèves ingénieurs (formation initiale sous statut étudiant, formation initiale sous statut apprenti, formation continue, césure, VAE), 15 auditeurs en mastère spécialisé Expert(e) en Monétique et Transactions Sécurisées.

5. PLAN D'ACTION

5.1. Objectifs et déclinaison

La politique d'accueil et d'accompagnement des personnes en situation de handicap mise en place par l'ENSICAEN entend s'inscrire dans les priorités ministérielles tout en prenant en compte les spécificités de l'établissement et de son environnement.

Le plan d'action détaillé ci-dessous à destination du personnel et des étudiants couvre une période de 4 ans allant de 2023 à 2026.

Il s'inscrit dans les orientations suivantes :

- Accueil et accompagnement des personnes en situation de handicap (personnels et étudiants) ;
- Accessibilité physique et numérique (bâtiments et outils informatiques) ;
- Ressources humaines et recrutement d'agents en situation de handicap ;
- Formation sur le handicap ;
- Politique d'achats solidaires ;
- Communication : information et sensibilisation au handicap.

5.1.1 Accueil et accompagnement des personnes en situation de handicap : personnels et étudiants

A) Personnels

- Prévoir l'ajout d'un champ intitulé « nécessités d'aménagements à l'exercice des fonctions » dans la notice individuelle complétée par chaque nouvel agent afin qu'il se signale dès son arrivée auprès du SRH ;
- Edition d'un livret d'accueil spécifique RH pour une communication plus ciblée pour rappeler l'organisation, les rôles de chacune des personnes dans le service, et les différents types de situation relevant du handicap qui font l'objet d'un accompagnement personnalisé ;
- Poursuivre les sensibilisations régulières aux questions liées au handicap dans la gazette RH interne afin de favoriser l'auto-déclaration ;
- Favoriser l'accueil de stagiaires en situation de handicap ;
- Elargir le tutorat.

B) Etudiants

- Permettre l'identification précoce et le recensement des étudiants en situation de handicap : enquête annuelle envoyée aux étudiants ;
- Poursuivre les actions d'aménagement des études et des examens en concertation avec le SSE (Service de Santé Etudiante) ;
- Présentation par la DEVE des questions liées au handicap aux élèves ingénieurs à chaque rentrée ;
- Faciliter la participation des étudiants en situation de handicap à la vie étudiante ;
- Instauration d'un tutorat pour l'accueil des étudiants en situation de handicap.

5.1.2 Accessibilité physique et numérique

- Poursuivre l'accessibilité de tous les bâtiments des sites de l'Ecole ;
- Travailler sur l'accessibilité des événements existants en lien avec l'UNICAEN et en concertation avec les autres établissements du site (actions sportives, création de réseaux d'entreprises et d'organismes handi-accueillantes ;
- Mise en place d'une signalétique extérieure adaptée (plans, panneaux adaptés) ;
- Poursuivre la mise en place de l'accessibilité numérique dans la production de pages Web ou dans la création de Moocs ;
- Poursuivre le déploiement d'outils informatiques accessibles et inclusifs.

5.1.3 Ressources humaines et recrutement d'agents en situation de handicap

- Renforcer la politique de recrutement des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) : depuis 2019, un poste BOE a été ouvert. Il est proposé d'ouvrir au moins deux postes réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) dans les 4 ans à venir (concours, mobilité, recrutement) pour tendre vers le taux légal de 6% d'emploi de travailleurs en situation de handicap obligatoire ;
- Campagne de recrutement d'apprentis : il est à noter qu'à titre expérimental, pour une durée de cinq ans, les personnes en situation de handicap bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage pourront être titularisées dans un corps ou un cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient, sous réserve de la vérification de leur aptitude professionnelle réalisée par une commission de titularisation ;
- Organiser un accompagnement annuel personnalisé des personnels en situation de handicap : programmation de points réguliers avec la médecine du travail pour le suivi des adaptations, renforcer l'accompagnement des parcours professionnels (dispositif du détachement/intégration, préparation à des concours, favoriser l'accès à des postes à responsabilité, formation notamment) ;
- Favoriser la portabilité des équipements de travail lors d'une mobilité professionnelle (notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles) afin que l'agent conserve, en cas de mobilité interne comme externe, son matériel ;
- Identifier les contraintes de chaque fiche de poste en collaboration avec le médecin du travail (ex : port de charges lourdes) ;
- Garantir la confidentialité de la déclaration des agents et en fiabiliser les données ;

- Poursuivre l'organisation et/ou la participation à des événements liés au handicap : Duoday, semaine européenne de l'Emploi des personnes en situation de handicap (conférences, affichages, vidéos, distribution de livrets du Ministère...), actions mutualisées permettant la participation des étudiants et du personnel à des événements locaux, participation à la journée bleue... ;
- Poursuivre le développement de partenariats et la participation à des réseaux : Handipacte, Cap emploi, AGEFIPHP, réseau des correspondants handicap de l'enseignement supérieur...

5.1.4 Formation

- Poursuivre la formation des nouveaux arrivants assurée par le référent handicap RH (module spécifique handicap) ;
- Poursuivre l'organisation de formations relatives notamment :
 - o Au recrutement et à l'accueil des personnes en situation de handicap ;
 - o Aux handicaps invisibles (maladies invalidantes, cancer, maladies psychiques...) ;
 - o Proposer aux responsables de directions/services des formations ou webinaires sur l'inclusion d'un agent en situation de handicap dans son équipe (en effet, on sait qu'un responsable de service avisé et sensibilisé permet une meilleure prise en charge des collaborateurs en situation de handicap) ;
 - o Sensibiliser/former à la lutte contre les discriminations et les représentations négatives liées au handicap.

5.1.5 Politique d'achats solidaires

- Pour rappel, l'ensemble des déchets électriques et électroniques (DEEE) de l'ENSICAEN sont traités par l'association entreprise R-PUR (AFB) qui favorise l'emploi solidaire et l'emploi des personnels en situation d'handicap. L'entreprise a déjà reçu plusieurs récompenses dans ce domaine. Cela s'inscrit aussi dans une démarche de développement durable ;
- Mener une étude afin d'identifier les entreprises adaptées susceptibles de répondre aux besoins de l'établissement (ex : produits et/ou services dans le cadre d'événements).

5.1.6 Communication : Information et sensibilisation au handicap

- Poursuivre les actions de communication (campagne annuelle de sensibilisation au handicap, réalisation) ;
- Améliorer la visibilité de la politique handicap de l'établissement et la valoriser par la participation à des colloques, à des manifestations en nouant des partenariats ;
- Etoffer la page web dédiée au handicap (liens vers des partenaires, relais...) ;
- Création d'un dépliant médico-social à pour le personnel et les étudiants (en lien avec le livret d'accueil spécifique RH).

6. ADOPTION ET SUIVI DU PLAN

Le présent schéma sera examiné et soumis pour avis et vote aux instances suivantes : CSAE, Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT), Conseil des études, Conseil scientifique, Conseil d'administration en vue de son adoption.

Le Directeur de l'ENSICAEN présente le suivi annuel du schéma directeur pluriannuel du handicap au Conseil d'administration.

Un point annuel sera fait sur les actions menées dans le cadre de ce schéma au CSAE et F3SCT. A cette occasion, le contenu de ce schéma pourra être précisé et complété au regard des priorités définies par l'établissement.

*Avis favorable du conseil scientifique du 26/09/2023 ;
Pour avis du conseil des études du 27/09/2023 ;
Pour avis du comité social d'administration de l'établissement du 04/10/2023 ;
Pour avis de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail du 04/10/2023 ; Pour approbation du conseil d'administration du 12/10/2023.*