

Séance du Conseil d'Administration en date du 14 décembre 2023

Délibération n° 2023-21 –Politique du Handicap et conventionnement avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique 2024 -2026

Vu l'avis du comité technique du 5 décembre 2023,

Considérant que 22 membres sur les 33 membres ayant voix délibérative étaient présents ou représentés, qu'ainsi le quorum était atteint,

Article unique :

Le conseil d'administration approuve la politique du Handicap et les axes du programme d'actions dans le cadre du conventionnement avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) 2024 -2026 décrits dans l'annexe jointe à la présente délibération.

Le Directeur

Armel de la Bourdonnaye

| |
|------------------------|
| Nombre de votants : 22 |
| Pour : 22 |
| Contre : 0 |
| Abstention : 0 |

Projet de politique handicap

entre

**l'Université Polytechnique Hauts-de-France et l'Institut
National des Sciences Appliquées Hauts-de-France
et**

**le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
dans la Fonction Publique**

2024 >> 2026

Projet présenté

au Comité Social d'Administration de l'UPHF et de l'INSA HdF le 5/12/2023

au Conseil d'Administration de l'UPHF et de l'INSA HdF le 14/12/2023

au Comité local du FIPHFP le 19/12/2023

SOMMAIRE

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | PRÉSENTATION GÉNÉRALE | 4 |
| 2 | DIAGNOSTIC | 5 |
| 2.1 | Effectifs globaux et B.O.E. | 5 |
| 2.1.1 | La population BIATSS de l'Université | 6 |
| 2.1.2 | La population enseignante de l'Université..... | 8 |
| 2.1.3 | Pyramides des âges | 10 |
| 2.1.4 | Effectifs B.O.E. (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi) | 12 |
| 2.2 | Focus sur la prévention | 14 |
| 2.2.1 | Politique de prévention..... | 14 |
| 2.2.2 | Éléments quantitatifs | 14 |
| 3 | BILAN DE LA 1ERE CONVENTION DU 1/01/2019 AU 31/12/2022 | 16 |
| 3.1 | Bilan financier..... | 16 |
| 3.2 | Bilan des recrutements | 18 |
| 3.2.1 | Rappel des objectifs | 18 |
| 3.2.2 | Résultats réalisés | 18 |
| 3.3 | Bilan qualitatif | 19 |
| 4 | L'ORGANISATION DE LA POLITIQUE HANDICAP | 25 |
| 4.1 | Un comité de pilotage | 25 |
| 4.2 | Organisation du suivi individuel des B.O.E..... | 25 |
| 4.3 | Le rôle et les missions du référent handicap | 26 |
| 4.4 | Les intervenants internes et externes de la politique handicap | 27 |
| 4.5 | Les partenariats externes | 28 |
| 4.6 | L'association des organisations syndicales | 28 |
| 5 | LES ACTIONS DE LA 2EME CONVENTION 2024 - 2026 | 28 |
| 5.1 | Les axes du programme d'actions..... | 28 |
| 5.2 | Le détail du plan d'actions financier par axe..... | 29 |
| 5.2.1 | Fiche axe 1 : recrutement des travailleurs en situation de handicap | 30 |
| 5.2.2 | Fiche axe 2 : reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes..... | 32 |
| 5.2.3 | Fiche axe 3 : Maintien dans l'emploi..... | 33 |
| 5.2.4 | Fiche axe 4 : Formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés..... | 35 |

| | | |
|-------|---|----|
| 5.2.5 | Fiche axe 5 : Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap..... | 36 |
| 5.2.6 | Fiche axe 6 : Accessibilité numérique..... | 37 |
| 5.2.7 | Fiche axe 7 : Actions innovantes | 39 |
| 5.2.8 | Fiche axe 8 : Autres dispositifs de l'employeur | 41 |

1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE

La première convention avec le FIPHFP (n° C-1278), relative au financement d'actions menées par l'Université Polytechnique Hauts-de-France (UPHF), anciennement dénommée Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis, à destination des personnes en situation de handicap, a été signée début 2019 pour une durée de 3 ans et a bénéficié d'une prorogation de deux ans, conduisant son échéance au 31 décembre 2023.

Au 1^{er} décembre 2018, l'UPHF présentait un taux d'emploi direct de 4.88% et s'était engagée dans le cadre de cette 1^{ère} convention à dépasser les 6%.

Durant cette période, l'Université est devenue établissement expérimental par décret n° 2019-942 du 9/09/2019 portant création de l'Université Polytechnique Hauts-de-France (UPHF) et de l'Institut National des Sciences Appliquées Hauts-de-France (INSA HdF) (cf. Figure 1).



Figure 1. Organigramme de l'UPHF (UPHF et INSA HdF).

Au 31 décembre 2022, le taux d'emploi direct de l'UPHF et l'INSA HdF est de 7,17 %. Il est respectivement de 7,67 % et 1,92 % pour l'UPHF et l'INSA HdF.

Les actions mises en place avec l'aide du FIPHFP ces dernières années ont permis d'impulser une dynamique et favoriser le maintien dans l'emploi, l'accompagnement et le recrutement.

Pour autant, le travail engagé doit être consolidé et continuellement amélioré afin de rendre ces 2 établissements exemplaires.

Aussi l'UPHF souhaite, en tant que chef de file, au travers de ce nouveau projet de conventionnement avec le FIPHFP, toujours progresser en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans ce cadre, le projet de politique handicap ici présenté investit la totalité des axes référencés par le FIPHFP. Il se distingue de la précédente convention par l'accent mis sur le recrutement, particulièrement d'apprentis, mais aussi par son action innovante, qui ambitionne de faire collaborer ensemble chercheurs et référents handicap des employeurs conventionnés avec le FIPHFP en Région Hauts de France.

Ce projet de politique handicap fait partie intégrante du schéma directeur pluriannuel handicap de l'UPHF.

2 DIAGNOSTIC

2.1 EFFECTIFS GLOBAUX ET B.O.E.

La première convention se terminant le 31/12/2023, les effectifs globaux présentés portent sur les 4 premières années, de 2019 à 2022 (effectifs au 31 décembre).

L'UPHF et l'INSA HdF emploient des enseignants (enseignants-chercheurs et enseignants) et des BIATSS (personnels de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé).

Au 31 décembre 2022, on recense un total de 1 186 personnels rémunérés :

- Pour l'UPHF : 1 082 personnels rémunérés :
 - o 545 enseignants, soit 50,37 %
 - o 537 BIATSS, soit 49,63 %
- Pour l'INSA HdF : 104 personnels rémunérés :
 - o 72 enseignants, soit 69,23%
 - o 32 BIATSS, soit 30,77 %

Tous les effectifs globaux et les figures présentent les chiffres pour l'UPHF et l'INSA HdF compris.

La figure 2 présente l'évolution des effectifs de 2018 à 2022 pour les 2 catégories de personnels : enseignants et BIATSS.

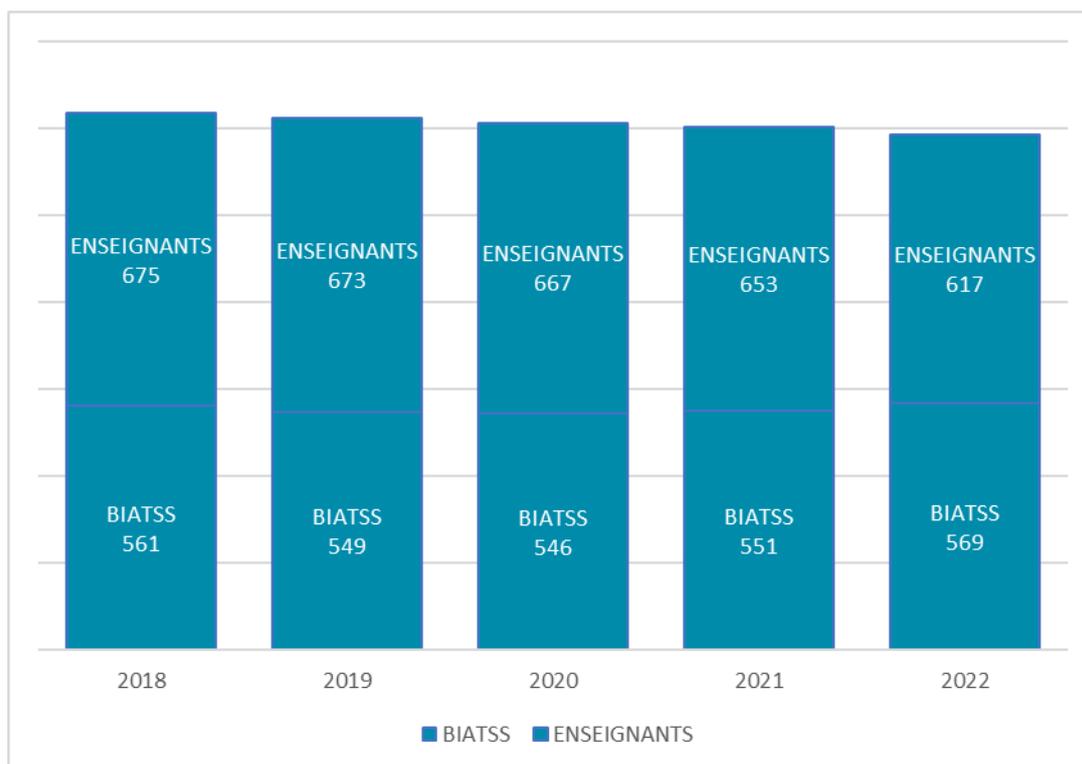


Figure 2. Evolution des effectifs de l'UPHF (UPHF et INSA HdF).

2.1.1 La population BIATSS de l'Université

La figure 3 portant sur la répartition des personnels BIATSS en 2022 fait apparaître une affectation essentiellement dans les services généraux, suivie par les composantes de formation, puis les laboratoires de recherche et enfin les services communs.

Pour l'année 2022, cette répartition se traduit comme suit :

- Services généraux : 45,70 %
- Composantes : 30,40 %
- Laboratoires : 14,06 %
- Services communs : 9,84 %

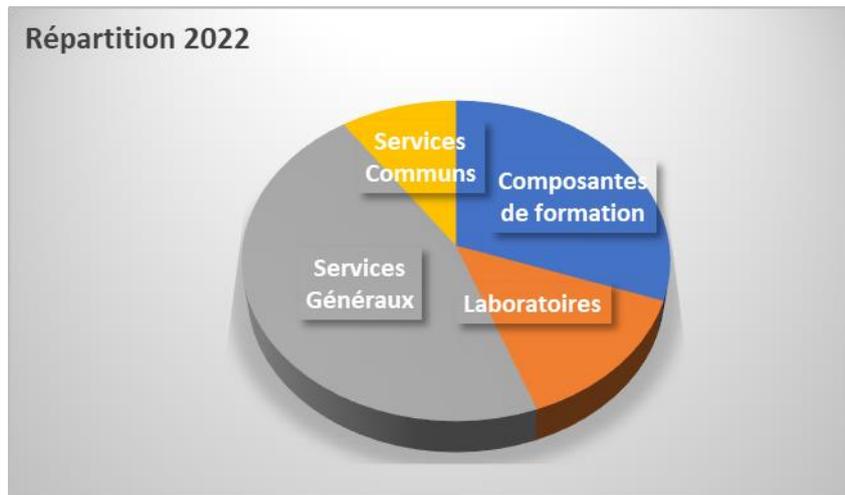


Figure 3. Répartition des personnels BIATSS par structure d'affectation en 2022.

Les figures 4 et 5 présentent l'évolution quasiment constante des personnels BIATSS par catégorie de 2019 à 2022, et se traduit pour 2022 dans les proportions suivantes :

- Catégorie A : 38,14 %
- Catégorie B : 21,97 %
- Catégorie C : 39,72 %
- Apprenti : 0,18 %

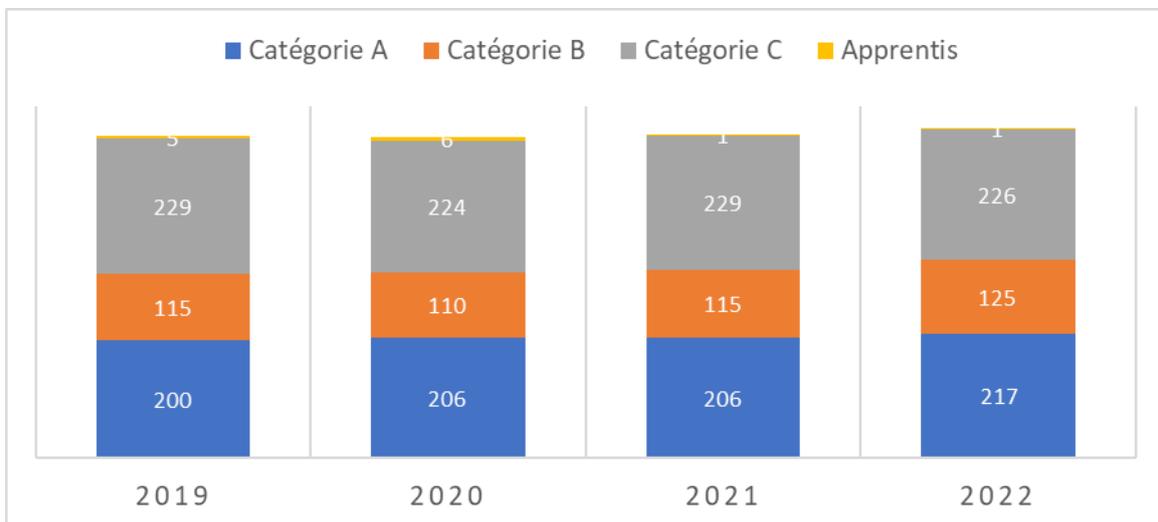


Figure 4. Evolution des personnels BIATSS par catégorie.

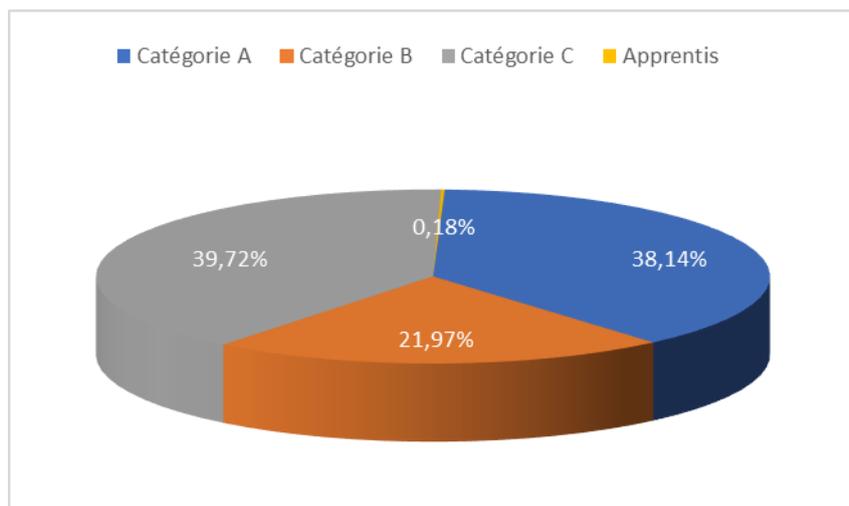


Figure 5. Répartition des personnels BIATSS par catégorie en 2022.

La figure 6 présente l'évolution quasiment constante des personnels BIATSS titulaires par catégorie de 2019 à 2022, et se traduit pour 2022 dans les proportions suivantes :

- Catégorie A : 32,11 %
- Catégorie B : 23,39 %
- Catégorie C : 44,50 %

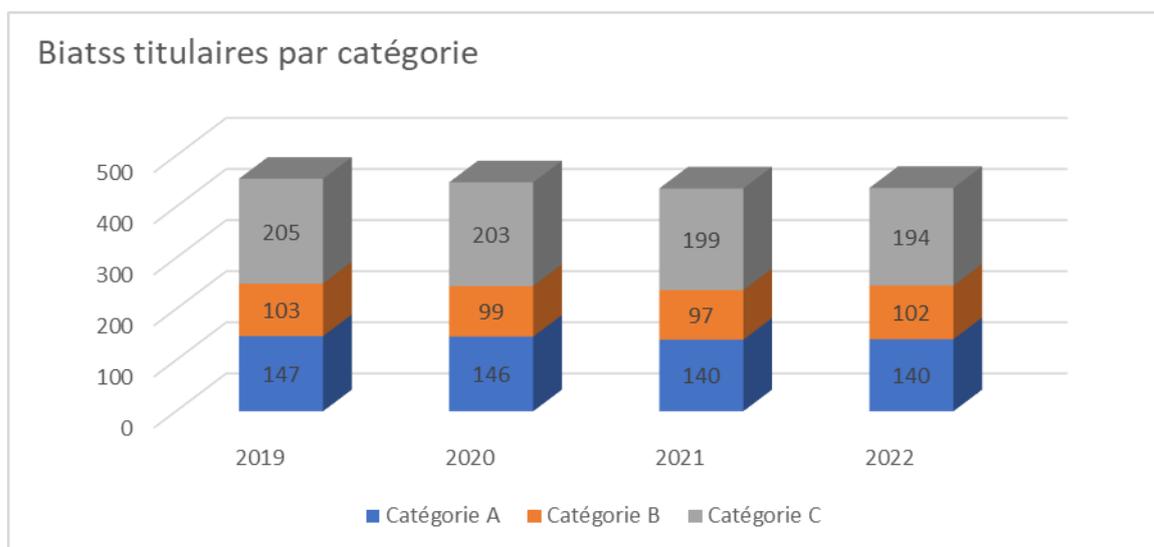


Figure 6. Evolution des personnels BIATSS titulaires par catégorie.

La figure 7 présente l'évolution quasiment constante des personnels BIATSS non titulaires par catégorie de 2019 à 2022, et se traduit pour 2022 dans les proportions suivantes :

- Catégorie A : 57,89 %
- Catégorie B : 17,29 %
- Catégorie C : 24,06 %
- Apprenti : 0,75 %

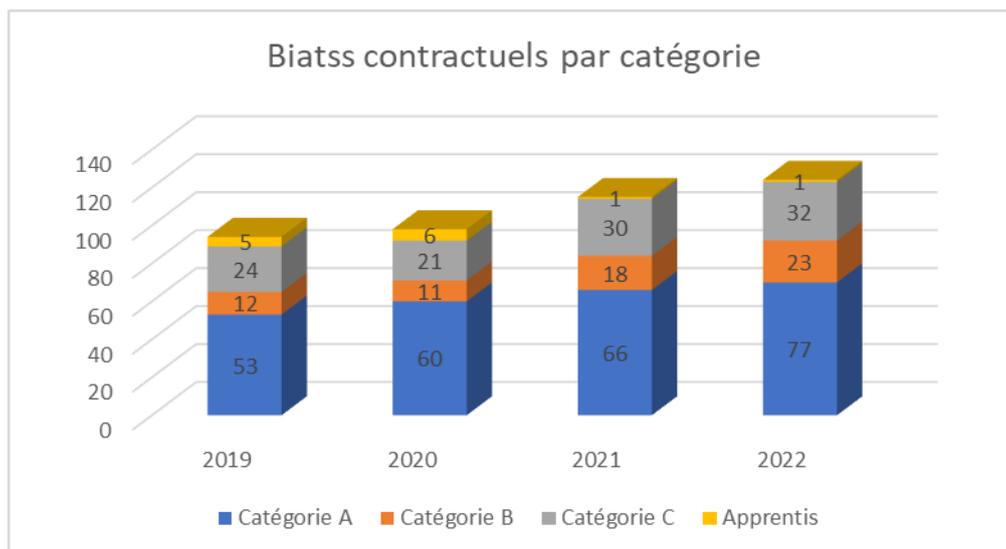


Figure 7. Evolution des personnels BIATSS non titulaires par catégorie.

2.1.2 La population enseignante de l'Université

La figure 8 présente la répartition des personnels enseignants par groupe disciplinaire en 2022, et se traduit dans les proportions suivantes :

- Sciences : 54,13 %
- Lettres : 29,17 %
- Droit, économie, gestion : 16,70 %

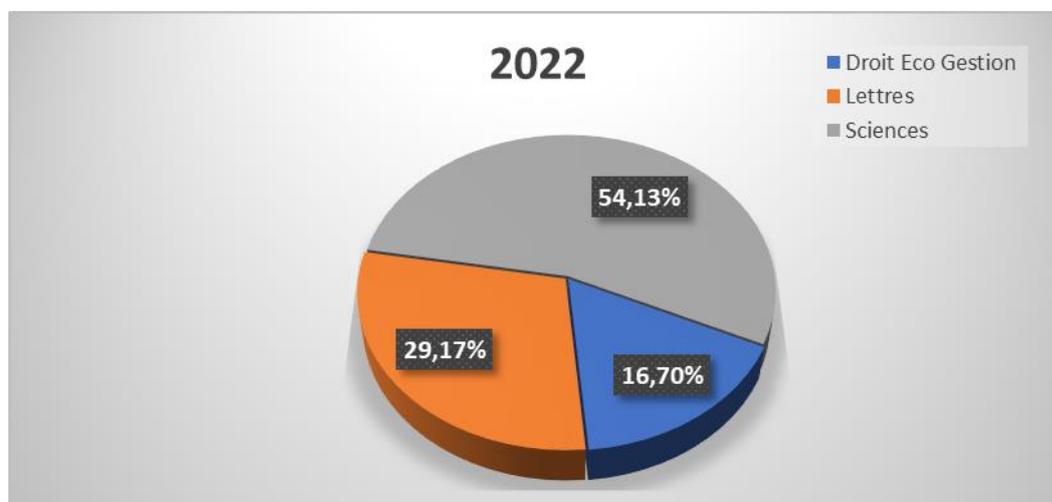


Figure 8. Répartition des personnels enseignants par groupe disciplinaire en 2022.

Les figures 9 et 10 présentent l'évolution des personnels enseignants par catégorie de 2019 à 2022 avec une prépondérance constante des enseignants du supérieur (enseignants-chercheurs), suivis par les enseignants du 2nd degré et suivis en dernier par les contractuels doctorants et post doctorants.

La répartition pour 2022 se traduit dans les proportions suivantes :

- Enseignants du supérieur : 65,64 %
- Enseignants du 2nd degré : 23,82 %
- Contractuels doctorants et post doctorants : 10,54 %

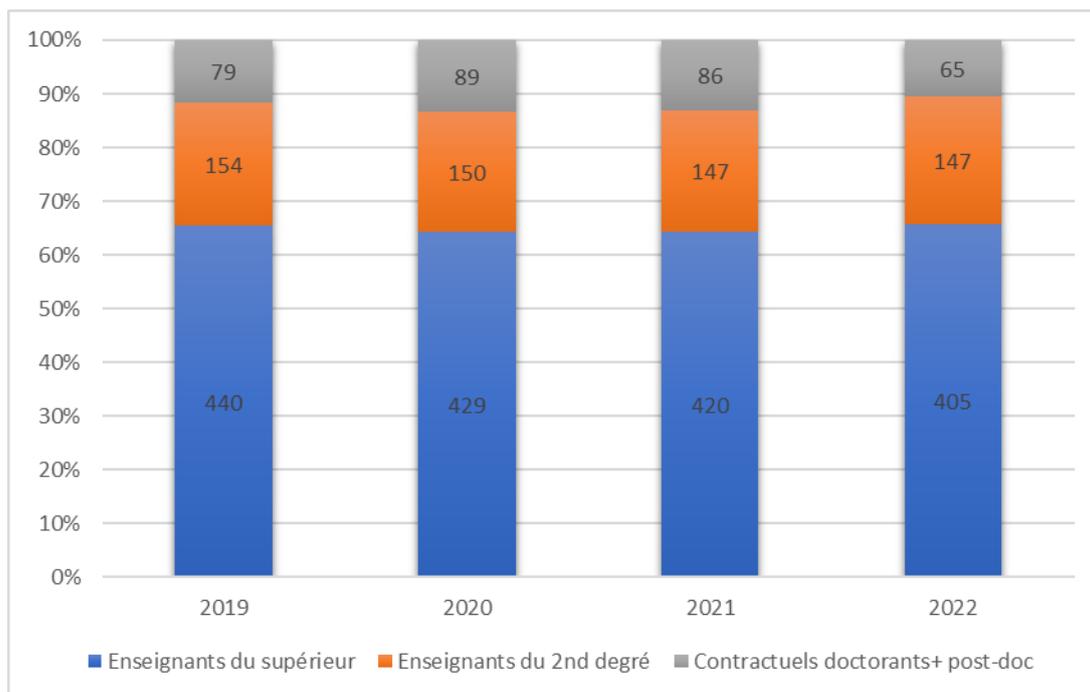


Figure 9. Evolution des personnels enseignants par catégorie.

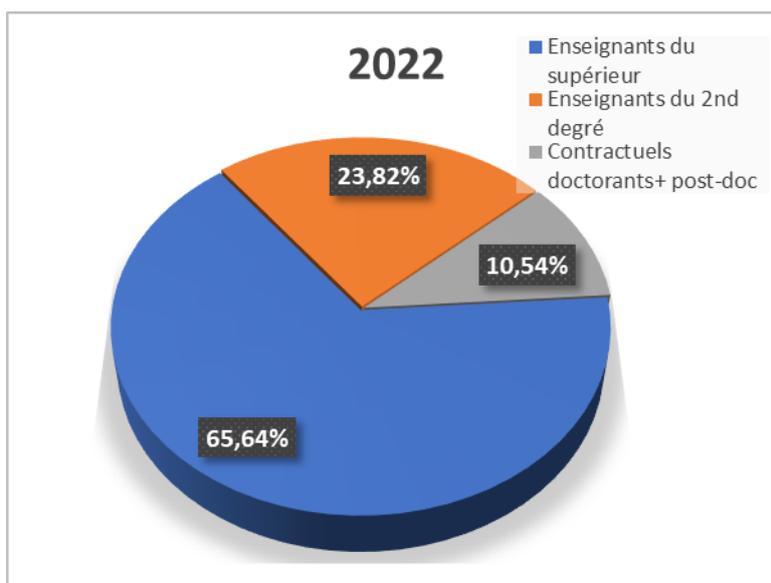


Figure 10. Répartition des personnels enseignants par catégorie en 2022.

La figure 11 présente l'évolution des personnels enseignants titulaires de 2019 à 2022 avec une prépondérance constante des enseignants du supérieur (enseignants-chercheurs).

La répartition pour 2022 se traduit dans les proportions suivantes :

- Enseignants du supérieur : 71,31 %
- Enseignants du 2nd degré : 28,69 %

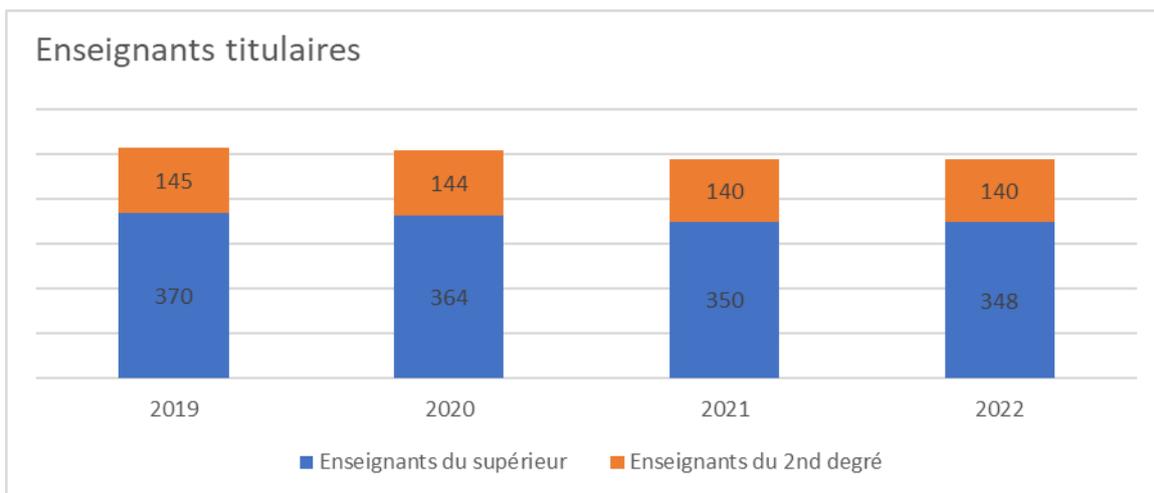


Figure 11. Evolution des personnels enseignants titulaires.

La figure 12 présente l'évolution des personnels enseignants non titulaires par catégorie de 2019 à 2022 avec une prépondérance constante des enseignants du supérieur (enseignants-chercheurs).

La répartition pour 2022 se traduit dans les proportions suivantes :

- Enseignants du supérieur : 44,19 %
- Contractuels doctorants : 50,39 %
- Enseignants du 2nd degré : 5,4 %

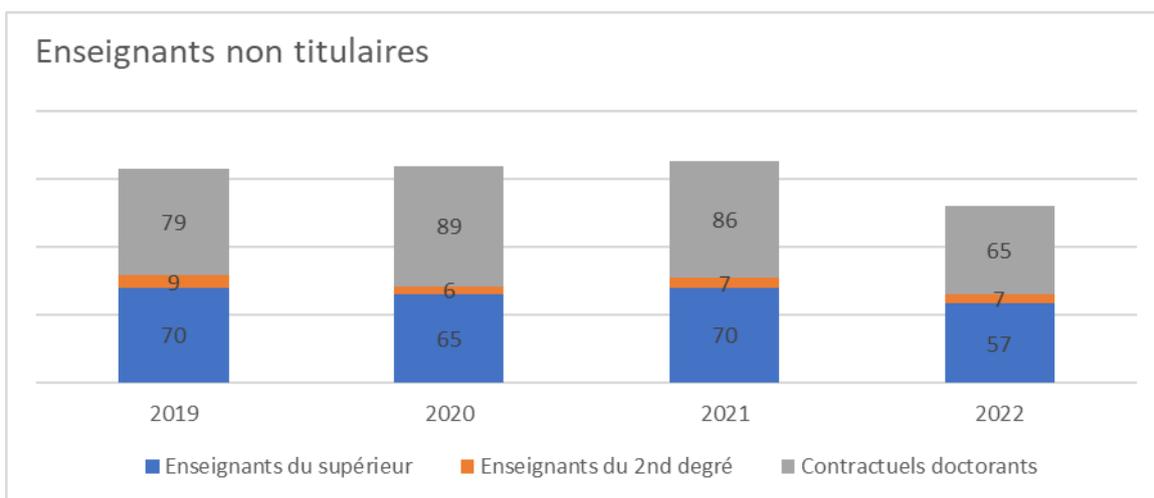


Figure 12. Evolution des personnels enseignants non titulaires.

2.1.3 Pyramides des âges

Les figures 13, 14 et 15 présentent les pyramides des âges par sexe respectivement pour la population totale, la population enseignante et la population BIATSS.

Ces pyramides des âges mettent en avant les tranches d'âge les plus représentées :

- Tranche 50 – 54 ans
- Tranche 55 – 59 ans

Il en résultera des départs en augmentation dans les années à venir.

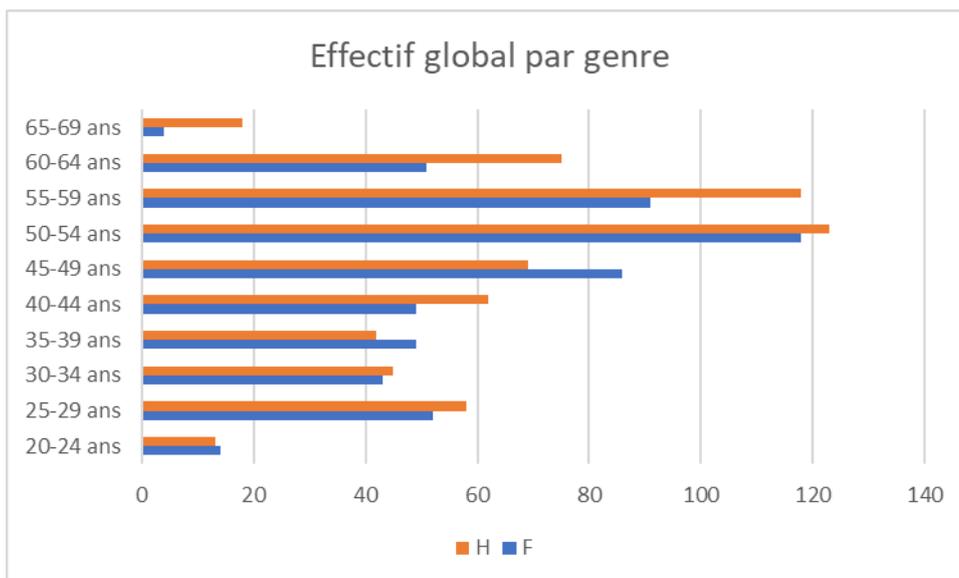


Figure 13. *Pyramide des âges de la population totale par sexe en 2022.*

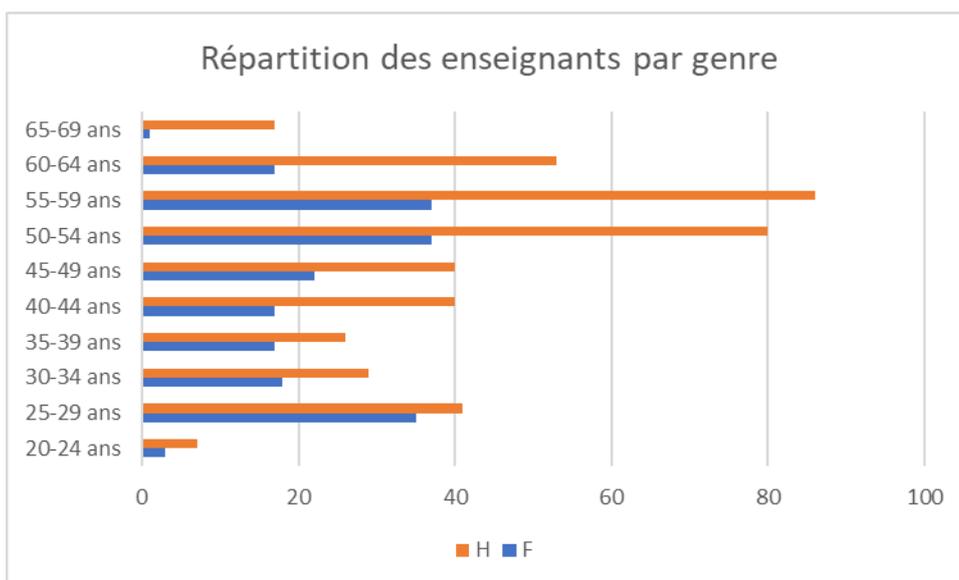


Figure 14. *Pyramide des âges de la population enseignante par sexe en 2022.*

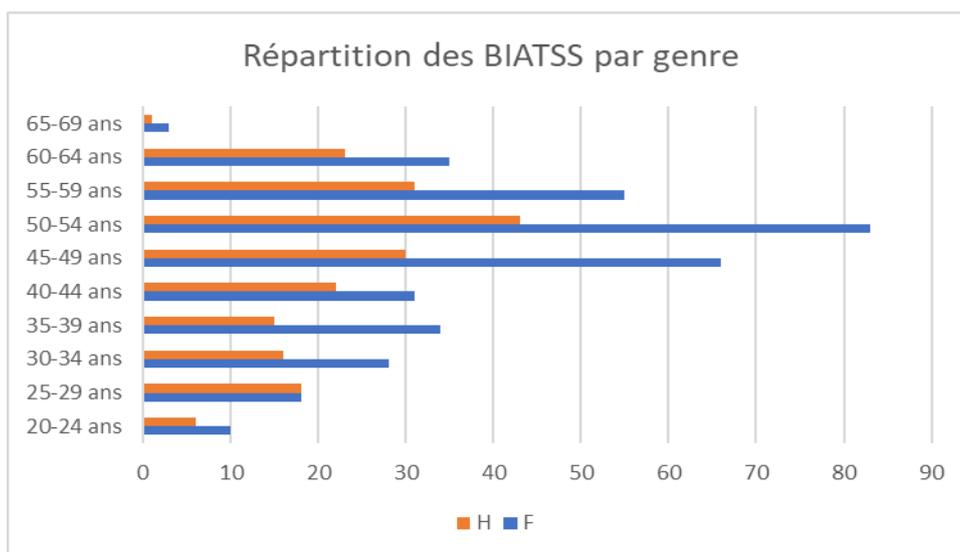


Figure 15. Pyramide des âges de la population BIATSS par sexe en 2022.

2.1.4 Effectifs B.O.E. (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi)

La première convention se terminant le 31/12/2023, les effectifs des B.O.E. présentés portent sur les 4 premières années, de 2019 à 2022.

Depuis l'année 2020, l'UPHF compte l'INSA Hauts de France comme établissement composante, qui est considéré comme employeur à part entière.

Les tableaux 1, 2 et 3 présentent respectivement l'évolution du nombre de B.O.E. pour l'UPHF avec l'INSA HdF compris, pour l'UPHF stricto-sensu et pour l'INSA HdF stricto-sensu.

Tableau 1. Evolution du nombre de B.O.E. à l'UPHF (UPHF et INSA HdF compris).

| | Année 2019 | Année 2020 | Année 2021 | Année 2022 |
|--|-------------|------------|------------|------------|
| Nombre de B.O.E. à l'UPHF (INSA compris) | 78 | 88 | 93 | 85 |
| Effectifs totaux rémunérés | 1225 | 1215 | 1200 | 1186 |
| Taux d'emploi de B.O.E. | 6,37 % | 7,24 % | 7,75 % | 7,17 % |
| Dépenses déductibles | 34 424,97 € | 156,00 € | 1 400,96 € | 2 135,15 € |

Tableau 2. Evolution du nombre de B.O.E. à l'UPHF stricto-sensu.

| | Année 2020 | Année 2021 | Année 2022 |
|---|------------|------------|------------|
| Nombre de B.O.E. à l'UPHF stricto-sensu | 85 | 92 | 83 |
| Effectifs totaux rémunérés | 1120 | 1099 | 1082 |
| Taux d'emploi de B.O.E. | 7,59 % | 8,37 % | 7,67 % |
| Dépenses déductibles | 156,00 € | 1400,96 € | 2 135,15 € |

Tableau 3. Evolution du nombre de B.O.E. à l'INSA HdF stricto-sensu.

| | Année 2020 | Année 2021 | Année 2022 |
|-------------------------------|------------|------------|------------|
| Nombre de B.O.E. à l'INSA HdF | 3 | 1 | 2 |
| Effectifs totaux rémunérés | 95 | 101 | 104 |
| Taux d'emploi de B.O.E. | 3,16 % | 0,99 % | 1,92 % |
| Dépenses déductibles | 0 | 0 | 0 |

Le tableau 4 présente la répartition des personnels B.O.E. par tranche d'âge pour l'année 2022 pour l'UPHF stricto-sensu et l'INSA HdF stricto-sensu.

Tableau 4. Répartition des personnels B.O.E. par tranche d'âge pour l'année 2022.

| | UPHF | INSA HdF |
|-----------------|------|----------|
| Moins de 25 ans | 0 | 0 |
| De 26 à 40 ans | 4 | 0 |
| De 41 à 55 ans | 47 | 0 |
| Plus de 55 ans | 32 | 2 |
| Total | 83 | 2 |

Les tableaux 5 et 6 présentent respectivement les prévisions de sorties et entrées de B.O.E. pour l'UPHF stricto-sensu et pour l'INSA HdF stricto-sensu.

Tableau 5. Prévisions de sorties et entrées B.O.E. pour l'UPHF stricto-sensu.

| | Année 2023 | Année 2024 | Année 2025 | Année 2026 |
|--|------------|------------|------------|------------|
| Prévisions de sortie des B.O.E. | 3 | 4 | 5 | 4 |
| Motifs de sortie | Retraite | Retraite | Retraite | Retraite |
| Prévisions de personnes entrant dans la catégorie des B.O.E. alors qu'elles sont déjà présentes chez l'employeur | 10 | 4 | | |

Tableau 6. Prévisions de sorties et entrées B.O.E. pour l'INSA HdF stricto-sensu.

| | Année 2023 | Année 2024 | Année 2025 | Année 2026 |
|--|------------|------------|------------|------------|
| Prévisions de sortie des B.O.E. | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Motifs de sortie | | | Retraite | |
| Prévisions de personnes entrant dans la catégorie des B.O.E. alors qu'elles sont déjà présentes chez l'employeur | 1 | 1 | | |

2.2 FOCUS SUR LA PREVENTION

2.2.1 Politique de prévention

Engagée dans une démarche globale de prévention, l'Université s'appuie sur un réseau d'acteurs internes composés des Assistants de Prévention, de la mission Santé et Sécurité au Travail, de la DRH (l'assistante sociale, la correspondante handicap personnels, la chargée de mission mobilité carrière, les gestionnaires administratifs...), qu'elle a renforcé ces dernières années.

L'interaction de ces acteurs joue un rôle essentiel dans la détection de situations sensibles et dans la mise en œuvre d'actions préventives et curatives, à court et moyen terme.

La médecine du travail (Association de Santé au Travail du Valenciennois, ASTAV) est étroitement associée à cette politique de prévention, au travers :

- de la surveillance médicale des personnels (visites périodiques, visites renforcées, visites de reprise à la suite d'un arrêt de travail, rendez-vous avec un psychologue de l'ASTAV...)
- des actions sur le milieu de travail (analyses de postes, aménagements de postes)
- de la commission santé à laquelle elle participe (5 à 6 fois par an).

La commission santé est une instance propre à l'établissement (cf. §4.2 pour sa composition). Elle se compose du Directeur Général des Services, du Directeur des Ressources Humaines, des responsables de pôles enseignants et BIATSS, de l'assistante de service social, de la correspondante handicap personnels, de la chargée de mission mobilité carrière, des membres de la mission Santé et Sécurité au Travail.

Au-delà de sa compétence relative à l'imputabilité des accidents du travail, cette instance est un lieu d'échanges, de partage d'informations dans l'intérêt des agents, en vue d'anticiper des situations à risques ou complexes.

Elle permet d'accompagner et d'orienter les agents en souffrance ou lors de leur retour à l'emploi (aménagement, reclassement).

Dans le cadre de son action en milieu professionnel, l'ASTAV met à disposition de la mission Santé et Sécurité au Travail de l'UPHF et de la correspondante handicap personnels, les compétences de son équipe pluridisciplinaire (ergonomie, toxicologie, métrologie...).

2.2.2 Eléments quantitatifs

Les tableau 7 et 8 présentent les indicateurs d'appréciation des conditions de maintien dans l'emploi respectivement pour la population BIATSS et la population enseignante pour l'UPHF et l'INSA HdF compris.

Tableau 7. Indicateurs d'appréciation des conditions de maintien dans l'emploi pour la population BIATSS pour l'UPHF et l'INSA HdF compris.

| PERSONNELS BIATSS UPHF et INSA HdF | Année 2019 | Année 2020 | Année 2021 | Année 2022 |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| nombre d'avis d'aptitude avec/sans réserve | 0 | 0 | 0 | 0 |
| nombre d'incapacité temporaire | 0 | 0 | 0 | 0 |
| nombre d'incapacité définitive | 0 | 0 | 0 | 0 |
| nombre de licenciement pour inaptitude | 0 | 0 | 0 | 0 |
| nombre d'admission à la retraite pour invalidité | 1 | 0 | 1 | 3 |
| nombre de disponibilité d'office | 0 | 0 | 0 | 2 |
| personnels en congé longue maladie | 9 | 5 | 8 | 2 |
| personnels en congé longue durée | 5 | 5 | 7 | 7 |
| accidents du travail ayant donné lieu au versement d'une rente | 0 | 0 | 0 | 0 |

Tableau 8. Indicateurs d'appréciation des conditions de maintien dans l'emploi pour la population enseignante pour l'UPHF et l'INSA HdF compris.

| PERSONNELS ENSEIGNANTS UPHF et INSA HdF | Année 2019 | Année 2020 | Année 2021 | Année 2022 |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| nombre d'avis d'aptitude avec/sans réserve | 0 | 0 | 0 | 0 |
| nombre d'incapacité temporaire | 0 | 0 | 0 | 0 |
| nombre d'incapacité définitive | 0 | 0 | 0 | 0 |
| nombre de licenciement pour inaptitude | 0 | 0 | 0 | 0 |
| nombre d'admission à la retraite pour invalidité | 0 | 0 | 0 | 1 |
| nombre de disponibilité d'office | 0 | 0 | 0 | 0 |
| personnels en congé longue maladie | 6 | 7 | 6 | 8 |
| personnels en congé longue durée | 1 | 1 | 3 | 1 |
| accidents du travail ayant donné lieu au versement d'une rente | 0 | 0 | 0 | 0 |

3 BILAN DE LA 1ERE CONVENTION DU 1/01/2019 AU 31/12/2022

| | |
|---|--|
| Convention n° | C-1278 |
| Employeur | Université Polytechnique Hauts-de-France |
| Date d'effet | 01/01/2019 |
| Date de fin initiale | 31/12/2021 |
| Date de fin (prolongation) | 31/12/2023 |
| Montant total | 264 990,00 € |
| Montant du 1 ^{er} versement (2019) | 68 260,00 € |
| Montant du 2 ^e versement (2020) | 20 042,57 € |
| Montant du 3 ^e versement (2021) | 21 592,06 € |
| Montant du 4 ^e versement (2022) | 9 012,73 € |

3.1 BILAN FINANCIER

Lors du 1^{er} projet de conventionnement, les objectifs de l'établissement étaient essentiellement :

- de renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la communauté universitaire,
- de sensibiliser pour modifier le regard sur le handicap,
- en 3 ans, de dépasser le taux d'emploi des 6%,

avec un plan d'actions portant sur 7 axes :

- Axe 1 : projet et politique handicap
- Axe 2 : gouvernance et organisation
- Axe 3 : accessibilité
- Axe 4 : recrutement
- Axe 5 : maintien dans l'emploi
- Axe 6 : communication
- Axe 7 : innovation

Le tableau 9 présente l'état des dépenses de 2019 à 2022 par axe et par financeur (FIPHFP et UPHF) pour l'UPHF avec l'INSA HdF compris, avec les montants dépensés, les taux de consommation et l'évaluation du co-financement réalisé.

Tableau 9. Etat des dépenses de 2019 à 2022 pour l'UPHF et INSA HdF compris.

CONVENTION n° C-1278 UNIVERSITE POLYTECHNIQUE HAUTS-DE-FRANCE

Le 28/06/2023

| ÉTAT DES DÉPENSES DE LA CONVENTION 1 : DU 1/01/2019 AU 31/12/2022 | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------|---------------------|-------------------------------------|---------------------------|-------------------------|------------------------------|---------------------------|-------------------------|------------------------------|---------------------------|-------------------------|------------------------------|---------------------------|-------------------------|------------------------------|--|
| | Budget initial FIPHFP | Budget initial UPHF | Totaux Budget initial FIPHFP + UPHF | Année 1 : 2019 | | | Année 2 : 2020 | | | Année 3 : 2021 | | | Année 4 : 2022 | | | TOTALX années 1, 2, 3 et 4 FIPHFP + UPHF |
| | | | | Réalisation budget FIPHFP | Réalisation budget UPHF | Totaux année 1 FIPHFP + UPHF | Réalisation budget FIPHFP | Réalisation budget UPHF | Totaux année 2 FIPHFP + UPHF | Réalisation budget FIPHFP | Réalisation budget UPHF | Totaux année 3 FIPHFP + UPHF | Réalisation budget FIPHFP | Réalisation budget UPHF | Totaux année 4 FIPHFP + UPHF | |
| Axe 1 : Projet et politique handicap | 11 440,00 | 691,50 | 12 131,50 | | | | | | | | | | | | | 0,00 |
| Axe 2 : Gouvernance et organisation | 14 000,00 | 6 000,00 | 20 000,00 | | | | | | | | | | | | | 0,00 |
| Axe 3 : Accessibilité | 10 000,00 | 2 000,00 | 12 000,00 | | | | | | | | | | | | | 0,00 |
| Axe 4 : Recrutement | 69 350,00 | 35 500,00 | 104 850,00 | | 47,18 | 47,18 | 5 608,91 | 2 130,83 | 7 739,74 | 955,20 | 921,37 | 1 876,57 | | | | 9 663,49 |
| Axe 5 : Maintien dans l'emploi | 148 200,00 | 78 900,00 | 227 100,00 | 18 302,57 | 7 084,24 | 25 386,81 | 20 983,15 | 7 023,88 | 28 007,03 | 23 057,53 | 9 468,61 | 32 526,14 | 23 513,67 | 18 523,78 | 42 037,45 | 127 957,43 |
| Axe 6 : Communication | 12 000,00 | 18 620,00 | 30 620,00 | | 747,06 | 747,06 | | | | | | | | | | 747,06 |
| Axe 7 : Innovation | 0,00 | 33 000,00 | 33 000,00 | | 447,63 | 447,63 | | | | | 288,00 | 288,00 | | | | 735,63 |
| TOTAL | 264 990,00 | 174 711,50 | 439 701,50 | 18 302,57 | 8 326,11 | 26 628,68 | 26 592,06 | 9 154,71 | 35 746,77 | 24 012,73 | 10 677,98 | 34 690,71 | 23 513,67 | 18 523,78 | 42 037,45 | 139 103,61 |
| % d'exécution prévisionnel | | | | 6,91% | 4,76% | 6,06% | 10,04% | 5,24% | 8,13% | 9,06% | 6,11% | 7,89% | 8,87% | 10,60% | 9,56% | 31,64% |

| VERSEMENTS EFFECTUÉS PAR LE FIPHFP | versement 1 | versement 2 | versement 3 | versement 4 | TOTAL |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | 68 260,00 € | 20 042,57 € | 21 592,06 € | 9 012,73 € | 118 907,36 € |

| TOTAL VERSEMENTS 1 A 4 par le FIPHFP | TOTAL |
|--------------------------------------|--------------|
| | 118 907,36 € |

| | Totaux réalisés budget FIPHFP | Totaux réalisés budget UPHF | Totaux réalisés budget FIPHFP + UPHF |
|----------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|---|
| Année 1 | 18 302,57 € | 8 326,11 € | 26 628,68 € |
| Année 2 | 26 592,06 € | 9 154,71 € | 35 746,77 € |
| Année 3 | 24 012,73 € | 10 677,98 € | 34 690,71 € |
| Année 4 | 23 513,67 € | 18 523,78 € | 42 037,45 € |
| total | 92 421,03 € | 46 682,58 € | 139 103,61 € |
| % d'exécution sur budget initial | 34,88% | 26,72% | soit 31,64 % d'exécution sur budget initial |
| % d'exécution sur crédits versé | 77,73% | | |

Le montant initial total de la 1^{ère} convention est de 439 701,50 € dont la répartition est :

- FIPHFP : 264 990,00 €
- UPHF : 174 711,50 €

Le montant total des 4 versements du FIPHFP de 2019 à 2022 s'élève à 118 907,36 €.

Le taux d'exécution des dépenses par rapport au budget initial du FIPHFP est de 34,88 %.

Le taux d'exécution des dépenses par rapport aux crédits versés par le FIPHFP est de 77,73 %.

Le taux d'exécution des dépenses sur le budget initial de l'UPHF est de 26,72 %.

Le tableau 10 présente la répartition des aménagements auprès des agents de l'UPHF avec l'INSA HdF compris, ayant donné lieu à des dépenses.

Tableau 10. Répartition des aménagements auprès des agents de l'UPHF (INSA HdF compris).

| Agents UPHF & INSA HdF | Année 2019 | Année 2020 | Année 2021 | Année 2022 |
|--|--|--|---|---|
| Aménagements de postes de travail avec achats de matériels spécifiques | 9 B.O.E. 5 non B.O.E. Total : 14 | 10 B.O.E. 6 non B.O.E. (dont 1 de l'INSA) Total : 16 | 13 B.O.E. 11 non B.O.E. (dont 1 de l'INSA) Total : 24 | 12 B.O.E. 12 non B.O.E. (dont 3 de l'INSA) Total : 24 |
| Appareils auditifs | 4 B.O.E. | 2 B.O.E. | 6 B.O.E. (dont 1 de l'INSA) | 4 B.O.E. (dont 1 de l'INSA) |
| Transports adaptés | | 1 B.O.E. | 1 B.O.E. | 0 B.O.E. |

3.2 BILAN DES RECRUTEMENTS

3.2.1 Rappel des objectifs

Au 31/12/2017, l'Université comptait 60 B.O.E. et au 31/12/2018, elle comptait 74 B.O.E. (dont 1 recrutement).

Lors de l'élaboration du 1^{er} projet de conventionnement au cours du 2nd semestre 2018, en se fondant sur les chiffres de 2017, les objectifs sur les 3 ans de la convention étaient :

- Année 2019 : 68 B.O.E.
- Année 2020 : 70 B.O.E.
- Année 2021 : 73 B.O.E.

3.2.2 Résultats réalisés

• Année 2019

L'UPHF compte 78 B.O.E. dont 3 recrutements (2 pérennes et 1 non pérenne)

Recrutement des 3 agents B.O.E. :

- au 1/09/2019 : un agent titulaire de catégorie A (Ingénieur d'étude) en détachement.
- au 17/10/2019 : un agent de catégorie C (Adjoint administratif) en CDD de 10 mois et 15 jours.
- au 1/10/2019 : une doctorante en CDD de 3 ans.

• Année 2020

L'UPHF compte 88 B.O.E. dont 3 recrutements (2 pérennes et 1 non pérenne)

Recrutement des 3 agents B.O.E. :

- au 1/03/2020 : un agent de catégorie A (Ingénieur d'étude) en CDD de 18 mois, à l'INSA HdF.
- au 17/08/2020 : un agent de catégorie A (Ingénieur d'étude) en CDD de 2 ans et 4 mois.
- au 1/10/2020 : un enseignant chercheur A.T.E.R. (Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche) à mi-temps en CDD de 11 mois, renouvelé 1 fois.

• Année 2021

L'UPHF compte 93 B.O.E. dont 5 recrutements (3 pérennes et 2 non pérennes)

Recrutement des 5 agents B.O.E. :

- 1 agent de catégorie A (Ingénieur d'étude) en CDD de 18 mois
- 1 agent de catégorie B (Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur) en CDD de 12 mois puis titularisation.
- 1 agent de catégorie C titulaire (Adjoint administratif) recruté à la mutation.
- 1 agent de catégorie C (Adjoint administratif) en CDD de 12 mois
- 1 agent de catégorie C (Adjoint administratif) en CDD de 11 mois

• Année 2022

L'UPHF compte 85 B.O.E. dont 1 recrutement (1 pérenne)

Recrutement d'agents B.O.E. : 1 agent recruté

- 1 agent de catégorie B en CDD de 13 mois et 15 jours

Prolongation de contrats d'agents B.O.E. : 2 agents

- 1 agent en contrat doctoral handicap : prolongation d'1 an du 1/10/2022 au 30/09/2023
- 1 agent de catégorie C : prolongation d'1 an du 1/09/2022 au 31/08/2023

Titularisation d'agents B.O.E. : 2 agents titularisés

- 1 agent de catégorie B : titularisé au 1/01/2022 (recruté en CDD 1 an au 1/01/2022)
- 1 agent de catégorie C : titularisé au 1/12/2022 (recruté en CDD 1 an au 1/12/2022)

Le tableau 11 présente l'évolution des recrutements B.O.E. à l'UPHF et l'INSA HdF.

Tableau 11. Evolution des recrutements B.O.E. à l'UPHF et l'INSA HdF

| | Année 2019 | Année 2020 | Année 2021 | Année 2022 |
|-------------------------|--|---|--|--------------------|
| Recrutements B.O.E. | 1 A (détachement) 1 C en CDD 10 mois 1 doctorante en CDD 3 ans | 1 A en CDD 18 mois à l'INSA 1 A en CDD 2 ans & 4 m 1 enseignant chercheur CDD 11 mois | 1 A en CDD 18 mois 1 B en CDD 12 mois puis titularisation 1 C titulaire (mutation) 1 C en CDD 12 mois 1 C en CDD 11 mois | 1 B en CDD 14 mois |
| Total | 3 | 3 | 5 | 1 |
| Hommes | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Femmes | 3 | 2 | 4 | 1 |
| BIATSS | 2 | 2 | 5 | 1 |
| Enseignants/ Doctorants | 1 | 1 | 0 | 0 |

● **Année 2023 (année en cours)**

Recrutements d'agents B.O.E. à l'UPHF (situation au 30 septembre 2023)

- 1 post doctorant : CDD de 21 mois du 1/03/2023 au 31/01/2025 au laboratoire de recherche IEMN.
- 1 adjoint technique gestionnaire financier : CDD BOE 1 an (recrutement en cours)
- 1 apprenti gestion ressources humaines : CDD de 3 ans du 1/09/2023 au 31/08/2026.
- 1 A.T.E.R. à 50% : CDD d'1 an du 1/09/2023 au 31/08/2024.
Cet agent avait été recruté auparavant en contrat doctoral handicap durant 4 ans à l'UPHF, du 1/10/2019 au 31/08/2023.

Taux d'emploi des personnels B.O.E. (situation au 30 septembre 2023)

A l'UPHF, on compte 88 BOE, soit un taux d'emploi de 8,25 %.

A l'INSA HdF, on compte 3 BOE, soit un taux d'emploi de 2,85 %.

Le nombre de B.O.E. et le taux d'emploi sont en légère augmentation tant pour l'UPHF que pour l'INSA HdF.

3.3 BILAN QUALITATIF

● **Les réussites**

Augmentation du taux de B.O.E. à l'UPHF.

Les chiffres présentés portent sur les 5 dernières années, de 2018 à 2022, afin de mesurer l'évolution positive du taux de B.O.E. à l'UPHF ; le projet de la première convention avait été établi sur le constat des chiffres de 2017. Les chiffres présentés sont arrêtés au 31 décembre de l'année considérée.

Les tableaux 12 et 13 présentent respectivement l'évolution croissante du nombre de B.O.E. et du taux d'emploi pour l'UPHF avec l'INSA HdF compris et pour l'UPHF stricto-sensu

Tableau 12. Evolution des taux d'emploi de B.O.E. à l'UPHF et l'INSA HdF.

| | Année 2018 | Année 2019 | Année 2020 | Année 2021 | Année 2022 |
|---|-----------------------------|----------------------------------|---|----------------------------------|-----------------------------|
| Nombre de B.O.E. à l'UPHF (INSA compris) | 74 dont 1 recrutement | 78 dont 3 recrutement s | 88 dont 3 recrutement s dont 1 à l'INSA | 93 dont 5 recrutement s | 85 dont 1 recrutement |
| Effectifs totaux rémunérés | 1236 | 1222 | 1215 | 1200 | 1186 |
| Taux d'emploi de B.O.E. | 6 % | 6,38 % | 7,24 % | 7,75 % | 7,17 % |
| Hommes | 26 | 26 | 29 | 28 | 23 |
| Femmes | 48 | 52 | 59 | 65 | 62 |
| BIATSS | 62 | 67 | 72 | 77 | 70 |
| Enseignants | 12 | 11 | 16 | 16 | 15 |

Tableau 13. Evolution des taux d'emploi de B.O.E. à l'UPHF stricto-sensu depuis 2020.

| | Année 2020 | Année 2021 | Année 2022 |
|---|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| Nombre de B.O.E. à l'UPHF stricto-sensu | 85 dont 2 recrutements | 92 dont 5 recrutements | 83 dont 1 recrutement |
| Effectifs totaux rémunérés | 1120 | 1099 | 1082 |
| Taux d'emploi de B.O.E. | 7,59 % | 8,37 % | 7,67 % |
| Hommes | 28 | 27 | 21 |
| Femmes | 57 | 65 | 62 |
| BIATSS | 71 | 77 | 69 |
| Enseignants | 14 | 15 | 14 |

● **Année 2019**

Sensibilisation

Les actions de sensibilisation menées à l'UPHF avec les partenaires ont été les suivantes :

- Semaine Handi'Week du 25 au 29 mars 2019 (5^{ème} édition) : à destination des personnels et des étudiants de l'UPHF, notamment avec l'action Handi'déj, et la signature de la convention avec le FIPHFP le 27/03/2019.
- Formation Com'moi le 28 mars 2019 (dans le cadre de la Handi'Week) : mise en situation des participants dans différents cas de handicap (troubles visuels, auditifs, troubles DYS). Cette formation a été suivie par les personnels de l'UPHF ayant la qualité de référent handicap auprès des étudiants et par d'autres personnes (internes et externes) concernées par le handicap dans leurs missions professionnelles, avec les interventions des partenaires : Sourmédia, Rémora, Cap Emploi...

- 1^{ère} édition du Handi forum le 21 mai 2019, lors du printemps de la mobilité au niveau régional organisé par Cap Emploi insertion professionnelle et maintien dans l'emploi, Handipacte, le SGAR et le service handicap des personnels de l'UPHF.
- Action « Emploi Cash » le 8 octobre 2019 organisée par Cap Emploi insertion professionnelle et le service handicap des personnels de l'UPHF : action de recrutement de personnes en situation de handicap inscrites auprès de Pôle Emploi et gérées par Cap Emploi, en fonction des offres d'emplois proposées par des employeurs du bassin du valenciennois et de l'avesnois selon un concept innovant mis au point par nos partenaires de Cap Emploi. Ce concept nouveau est basé sur le principe d'un jeu de cartes remplies par les candidats en fonction de leurs compétences, savoirs faire et savoirs être.

Accessibilité

L'UPHF s'est dotée en 2019 de l'application Picto Access permettant de visualiser l'accessibilité des campus et des bâtiments sur la page web de l'établissement, application matérialisée par une licence à renouveler et à financer chaque année.

Depuis 2019, l'UPHF poursuit toujours son engagement dans sa politique en faveur du handicap au travers des dépenses engagées pour l'accessibilité des bâtiments et des campus (2M6€ engagés dans le cadre de son Ad'AP).

● **Année 2020**

Début novembre 2020, une réunion de prise de contact a été organisée pour présenter le volet handicap personnels à l'UPHF et la convention FIPHFP / UPHF au nouveau médecin du travail de l'ASTAV, en présence du Vice-Président délégué pour une université durable et inclusive, de la Correspondante handicap personnels, de la Chargée de projets développement durable et responsabilité sociétale et de la Conseillère maintien dans l'emploi de Cap Emploi.

Depuis le 1^{er} septembre 2020, l'UPHF compte une assistante sociale à temps complet pour les personnels (auparavant, une assistante sociale extérieure était présente 2 jours par semaine). Cela permet un meilleur suivi et un accompagnement complémentaire entre la correspondante handicap personnels et l'assistante sociale vis-à-vis des agents en difficultés personnelles (arrêt maladie longue durée...) ou professionnelles.

Depuis janvier 2020, la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) accorde des RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) pour plus de 5 ans, voire même pour une durée illimitée lors d'une première demande ou d'un renouvellement selon les situations. Cela permet d'avoir des agents bénéficiaires de la RQTH sur un plus long terme, ce qui est un avantage appréciable pour les personnels.

Sensibilisation

A l'occasion de la SEEPH (Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées) de novembre 2020, une diffusion de la plaquette « Le handicap à l'UPHF » a été réalisée auprès des personnels de l'UPHF.

Sur l'ENT (espace numérique de travail) de l'UPHF a été publié un article relatant le témoignage d'un agent lors de son aménagement de poste et de son parcours pour obtenir sa première RQTH en 2020 grâce à l'accompagnement de la correspondante handicap personnels de l'Université.

Pour illustrer le Duoday de novembre 2020, sur la page web de l'UPHF a été publié un article sur l'expérience d'une étudiante, avec une RQTH, diplômée de l'UPHF, lors d'un contrat d'un mois dans un service administratif de l'Université, avec son témoignage et celui de son tuteur administratif. La volonté de valoriser cette immersion était guidée par le souhait de voir les préjugés autour du handicap s'estomper dans le monde professionnel et d'inciter d'autres personnels de l'UPHF à participer à la prochaine opération Duoday.

- **Année 2021**

- **Sensibilisation**

Comme chaque année, la correspondante handicap personnels participe à la réunion d'accueil des nouveaux personnels début septembre organisée par la DRH de l'UPHF pour sensibiliser sur le handicap, les aménagements de postes et la RQTH.

A l'occasion de la SEEPH de novembre 2021, l'UPHF a participé à l'opération DuoDay du 18 novembre 2021 pour la 1^{ère} fois : 6 duos ont été concrétisés. L'organisation du DuoDay, pilotée par la Correspondante handicap personnels et l'Assistante sociale des personnels, s'est faite avec la collaboration de Cap Emploi insertion professionnelle.

Un article sur le DuoDay 2021 à l'UPHF a été publié sur l'ENT de l'Université.

- **Ci-après les actions suivies par la Correspondante handicap personnels, proposées par les partenaires extérieurs en 2021**

- « Discrimination et handicap, par le Défenseur des Droits » proposé par la Mission handicap personnels du MESRI,
- « L'accompagnement du référent handicap dans la fonction publique par le FIPHFP » proposé par l'Université du réseau des référents handicap,
- « Spécial emploi accompagné » proposé par Handi-pacte HDF,
- « Maintien dans l'emploi » proposé par Handi-pacte HDF,
- « Handicap au travail et surdité » proposé par Handi-pacte Ile de France,
- « Apprentissage » proposé par Handi-pacte HDF,
- « Focus sur le handicap et l'apprentissage dans les établissements d'enseignement supérieur » proposé par Handi-pacte Ile de France,
- « Les outils de communication et de sensibilisation innovants » proposé par Handi-pacte Occitanie,
- « Achats responsables et politique handicap » proposé par la mission handicap personnels du MESRI,
- « DuoDay 2021 » proposé par Handi-pacte HDF,
- « Comment recruter des personnes en situation de handicap dans la fonction publique » proposé par Handi-pacte Bretagne,
- « MDPH : fonctionnement et droits des personnes en situation de handicap » proposé par Handi-pacte HDF.
- Séminaire national en visio-conférence « Correspondants handicap des établissements d'enseignement supérieur » organisé en juin 2021 par la mission handicap personnels du MESRI.

- **Résultats de ces actions suivies :**

Tous ces webinaires et réunions sur différentes thématiques permettent :

- d'enrichir et d'approfondir les connaissances sur le handicap,
- l'échange de bonnes pratiques,
- les retours d'expériences,
- de partager les interrogations sur certaines situations sur le terrain,
- d'élargir son réseau d'interlocuteurs.

- **Année 2022**

- **Sensibilisation**

- A la demande d'un service de l'UPHF ayant participé au DuoDay 2021, un stage découverte de 3 jours en janvier 2022 a été proposé à la candidate B.O.E. accueillie en duo le 18 novembre 2021. Cela a permis une expérience plus approfondie tant pour la candidate que pour le service l'ayant accueillie.

- Lors de l'accompagnement d'un agent B.O.E. de l'UPHF à l'occasion de son changement de poste, une action de sensibilisation a été réalisée par un prestataire externe spécialisé sur le handicap auditif auprès des personnels de son nouveau service.
- Tous les personnels de l'UPHF ont été invités à la clôture de l'évènement « Le printemps du handicap » organisé par Cap Emploi le 20 juin 2022 à l'UPHF avec au programme :
 - Conférence / débat sur « L'impact des conditions de travail et des risques psycho-sociaux sur la situation de handicap », avec notamment la présentation par 2 personnels de l'UPHF de la Cellule Souffrance au Travail de l'UPHF,
 - Diffusion du film réalisé par Cap Emploi « Mission H possible »,
 - Bilan du Printemps du handicap.

Pour cet évènement, l'UPHF a été associée à Cap Emploi tant pour l'organisation dans les locaux universitaires, que pour la participation. La communication en interne a été faite sur l'ENT de l'UPHF, auprès de tous les personnels, avec l'invitation à participer à cet évènement.

Actions suivies par la Correspondante handicap personnels, proposées par les partenaires extérieurs en 2022

- Webinaire « Comment conventionner avec le FIPHFP » proposé par le FIPHFP.
- Webinaire « Maintien dans l'emploi pour les BOE avec trouble du spectre autistique » avec intervention de Josef Schovanec,, proposé par le FIPHFP.
- Webinaire « Les aides du nouveau catalogue du FIPHFP », proposé par le FIPHFP.
- Conférences en visio proposées lors des journées URRH (Université du Réseau des Référents Handicap) : « Le handicap catalyseur du dialogue social », « Aménagement raisonnable » et Atelier en visio : « Accessibilité numérique ».
- Webinaire « Baromètre Emploi et Handicap », proposé par le FIPHFP.
- Webinaires proposés par le salon PREVENTICA de Nantes : « Réduction des Troubles Musculo-Squelettiques » et « Les exosquelettes » et « Qualité de Vie au Travail dans la Fonction Publique ».
- Webinaire « Loi santé au travail et responsabilités de l'employeur », proposé par le salon PREVENTICA.
- Journée régionale « Handicap psy » le 16/06/2022, organisée à Villeneuve d'Ascq par le CREHPSY de Loos : participation en présentiel.
- Réunion des établissements conventionnés avec le FIPHFP le 28/06/2022 à Lille, organisée par Handi-pacte HdF.
- Séance d'ouverture en visio de la SEEPH 2022, le 14/11/2022.
- Salon Autonomic à Lille : suivi (en présentiel) de conférences du salon.
- Colloque (suivi en visio) « L'accessibilité numérique dans la fonction publique » organisé à Paris par le FIPHFP.

● **Les difficultés rencontrées**

● **Année 2019**

Le comité de suivi de la convention à l'interne n'a pas pu être mis en place comme prévu en raison de la restructuration globale de l'UPHF.

Dans le cadre de la convention, des difficultés techniques ont été rencontrées pour l'imputation des dépenses simultanément sur les 2 lignes budgétaires : celle des crédits versés par le FIPHFP et celle des crédits de l'employeur. Le logiciel financier et comptable de l'établissement (logiciel national) n'étant pas prévu pour une double imputation budgétaire des dépenses, il a fallu trouver une solution locale.

De plus, depuis le 1^{er} janvier 2020, suite à la restructuration de l'UPHF, une nouvelle arborescence financière et comptable a été mise en place pour tous les services de l'UPHF.

- **Année 2020**

En raison du contexte sanitaire dû à l'épidémie COVID 19 depuis mars 2020, toutes les actions envisagées en présentiel n'ont pas pu se tenir.

Suite au départ en retraite du médecin du travail au 30/06/2020, il y a eu vacance de ce poste jusqu'à l'arrivée du nouveau médecin du travail au 1/11/2020.

L'établissement étant dans sa nouvelle structure depuis le 1^{er} septembre 2020, de nouvelles instances réglementaires ont été mises en place fin 2020.

Des aménagements de postes en cours avant le 1^{er} confinement sont restés en attente plusieurs mois.

- **Année 2021**

En raison de la situation sanitaire, toute action en présentiel a été interdite jusque juillet 2021.

- **Année 2022**

Le recrutement d'un apprenti B.O.E. n'a toujours pas été possible, il est prévu pour fin 2023.

Par contre, le contrat doctoral handicap de 3 ans d'une doctorante recrutée en octobre 2019 a pu être prolongé d'1 an (d'octobre 2022 à septembre 2023).

Il reste à faire la mise en place du réseau des ambassadeurs handicap pour les personnels dans les différents services de l'UPHF.

Le taux de B.O.E. à l'INSA HdF depuis 2020 : l'existence de l'INSA HdF en tant qu'établissement composante de l'UPHF date de 2020, il devient de fait employeur d'un certain nombre d'agents de l'UPHF qui lui sont affectés et qu'il rémunère.

Le tableau 14 présente l'évolution du taux d'emploi de B.O.E. à l'INSA HdF : il est inférieur au taux d'emploi légal de 6 %. Cette situation n'est pas avantageuse pour l'INSA HdF.

Tableau 14. Evolution des taux d'emploi de B.O.E. à l'INSA HdF stricto-sensu.

| | ANNEE 2020 | ANNEE 2021 | ANNEE 2022 |
|-------------------------------|--|------------|------------|
| Nombre de B.O.E. à l'INSA HdF | 3 dont 1 recrutement (BIATSS cat. A en CDD) | 1 | 2 |
| Effectifs totaux rémunérés | 95 | 101 | 104 |
| Taux d'emploi de B.O.E. | 3,16 % | 0,99 % | 1,92 % |
| Hommes | 1 | 1 | 2 |
| Femmes | 2 | 0 | 0 |
| BIATSS | 1 | 0 | 1 |
| Enseignants | 2 | 1 | 1 |

4 L'ORGANISATION DE LA POLITIQUE HANDICAP

4.1 UN COMITE DE PILOTAGE

Pour le suivi de la convention FIPHFP, un comité de pilotage restreint interne a été mis en place. Il est composé des personnes suivantes :

- le Vice-Président délégué pour une université durable et inclusive,
- le Directeur des Ressources Humaines,
- la Correspondante Handicap personnels.

Il se réunit lors des bilans annuels de la convention, de l'élaboration des dossiers relatifs au schéma directeur handicap et à la convention FIPHFP, lors de l'organisation d'actions spécifiques handicap.

4.2 ORGANISATION DU SUIVI INDIVIDUEL DES B.O.E.

La médecine du travail

Les agents B.O.E. bénéficient d'un suivi renforcé auprès de la médecine du travail.

Commission de Santé

Au sein de l'UPHF, il existe une commission locale unique appelée Commission de Santé dont le rôle est d'examiner les cas des agents B.O.E. et non B.O.E. de l'UPHF et de l'INSA HdF qui se trouvent en situations particulières : arrêts maladie ordinaire longue durée, accidents du travail, congé longue maladie, congé longue durée...

Cette commission se réunit tous les 3 mois environ, et elle est composée des personnes suivantes :

- Le Médecin du travail / de prévention de l'ASTAV
- Le Directeur Général des Services de l'UPHF
- Le Directeur des Ressources Humaines de l'UPHF
- La Responsable de la gestion Enseignants de la DRH de l'UPHF
- La Responsable de la gestion BIATSS de la DRH de l'UPHF
- La Conseillère Mobilité Carrières de la DRH de l'UPHF
- La Conseillère en charge de la prévention de l'UPHF
- L'Assistante sociale des personnels de l'UPHF
- La Correspondante handicap personnels de l'UPHF
- L'Assistante en aide à la gestion collective de la DRH de l'UPHF
- La Cheffe de pôle BIATSS de la DRH de l'UPHF
- La Cheffe de pôle Enseignants de la DRH de l'UPHF
- Les gestionnaires individuelles de la DRH des pôles BIATSS et Enseignants

Circuit de sollicitation des interventions du FIPHFP

La Correspondante handicap personnels assure le suivi individuel des B.O.E. parmi l'ensemble des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS de l'UPHF et de l'INSA HdF.

La gestion des rendez-vous à la médecine du travail est assurée par l'assistante sociale des personnels qui transmet à la correspondante handicap personnels les préconisations du médecin du travail pour chaque agent de l'UPHF et de l'INSA HdF lorsqu'un aménagement de poste ou des matériels spécifiques sont demandés.

En fonction des préconisations médicales, des études de postes de travail sont réalisées, par les conseillères maintien dans l'emploi de Cap Emploi pour les personnels B.O.E. avec la liste des matériels spécifiques à proposer à l'essai aux agents.

Dès la validation par les agents des matériels mis à l'essai, le compte rendu de l'étude de poste avec le tableau de surcoût avec la part FIPHFP et la part employeur sont transmis par les conseillères maintien dans l'emploi en fonction des devis reçus, ce qui permet à la correspondante handicap

personnels de procéder à la demande d'achat des matériels avec une double imputation budgétaire : sur les crédits du FIPHFP et les crédits handicap personnels de l'UPHF.

La correspondante handicap personnels assure tout le suivi administratif et financier des achats de matériels au titre du handicap pour les agents B.O.E. (et non B.O.E.) à toutes les étapes : de la préconisation du médecin du travail, au contact avec les conseillères maintien dans l'emploi pour les rendez-vous auprès des agents pour les études de postes, aux échanges avec les fournisseurs et les agents pour les matériels à l'essai.

Le suivi financier de ces dépenses est reporté sur l'imprimé spécifique de la convention FIPHFP avec les informations demandées :

- Nom et prénom de l'agent bénéficiaire,
- Qualité du bénéficiaire (B.O.E. ou apte avec restriction),
- Type de handicap,
- Type d'action (appareil auditif, aménagement de l'environnement de travail...);
- Numéro de la facture,
- Date de la facture,
- Montant de la facture,
- Montant pris en charge par l'employeur,
- Montant pris en charge par d'autres organismes (MDPH,...),
- Montant pris en charge par le FIPHFP,
- Libellé de la facture,
- Numéro du bon de commande,
- Equipement, matériels, déplacement (liste des matériels),
- Montant pris en charge totalement par l'employeur.

Enfin, à ce jour, aucun relais n'a été mis en place dans les implantations les plus éloignées du siège de l'établissement. Cette mise en œuvre reste dans les objectifs du prochain conventionnement : un réseau d'ambassadeurs du handicap pour les personnels dans les différents services de l'UPHF et de l'INSA HdF est nécessaire.

4.3 LE ROLE ET LES MISSIONS DU REFERENT HANDICAP

Les missions du référent handicap des personnels à l'UPHF sont assurées par une seule personne dénommée Correspondante handicap personnels (selon l'appellation utilisée par le Ministère de tutelle) et qui est également Cheffe de projets handicap personnels.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la Correspondante handicap personnels, qui est un personnel de l'UPHF stricto-sensu, est rattachée administrativement et financièrement à la DRH de l'UPHF. Elle intervient auprès de l'ensemble des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS de l'UPHF et de l'INSA HdF. Elle est l'interlocutrice de l'établissement auprès du Ministère de tutelle : le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), et des organismes et partenaires extérieurs.

Elle exerce cette fonction à temps complet, sous l'autorité directe du Directeur des Ressources Humaines de l'UPHF (cf. Figure 16), et a pour missions :

- d'apporter par les moyens appropriés une information la plus large possible sur les droits des personnes handicapées,
- de sensibiliser et former l'ensemble de la communauté universitaire de manière à lutter contre les discriminations et les représentations négatives liées au handicap,
- d'améliorer la visibilité des dispositifs et la formalisation des procédures,
- de garantir la confidentialité de la déclaration des agents et en fiabiliser les données,
- contribuer à améliorer le recrutement par la voie contractuelle,
- traiter les demandes d'aménagements, de compensation, de formation et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap,

- de participer aux différents groupes de travail et commissions concernant les personnels en situation de handicap et d'inaptitude,
- d'améliorer la visibilité de la politique handicap de l'établissement et valoriser en participant à des colloques, à des manifestations et en nouant des partenariats,
- de développer des partenariats avec des organismes oeuvrant dans le domaine du recrutement et du maintien dans l'emploi,
- être l'interlocutrice de la Mission à l'intégration des personnels handicapés (MIPH) du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI),
- être la correspondante du Comité local du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP),
- d'assurer le suivi du conventionnement avec le FIPHFP sur le plan administratif (suivi et élaboration du dossier de la convention) et sur le plan financier (suivi et bilans annuels des dépenses relatives au handicap),
- d'impulser des projets en tant que Cheffe de projets handicap et d'organiser des actions de sensibilisation dans le cadre de la convention avec le FIPHFP.



Figure 16. Organigramme de la Direction des Ressources Humaines de l'UPHF et INSA HdF.

4.4 LES INTERVENANTS INTERNES ET EXTERNES DE LA POLITIQUE HANDICAP

Intervenants internes pour l'UPHF et l'INSA HdF

- Le Vice-Président de l'UPHF délégué pour une université durable et inclusive
- Le Vice-Président de l'UPHF délégué aux ressources humaines
- Le Directeur Général des Services de l'UPHF
- Le Directeur des Ressources Humaines de l'UPHF
- La Correspondante handicap personnels / Cheffe de projets handicap personnels de l'UPHF
- L'Assistante sociale des personnels de l'UPHF
- La Conseillère Mobilité Carrières de l'UPHF
- La Conseillère en charge de la prévention de l'UPHF

- La mission Sécurité et Santé au travail de l'UPHF
- L'Assistante en aide à la gestion collective de la DRH de l'UPHF

Intervenants internes pour l'INSA HdF

- Le Directeur de l'INSA HdF
- Le Secrétaire Général de l'INSA HdF

Intervenants externes pour l'UPHF et l'INSA HdF

- Le médecin du travail / médecin de prévention de l'ASTAV (Association de Santé au Travail de l'Arrondissement de Valenciennes) à Saint Saulve : une convention est signée entre l'ASTAV et l'UPHF
- Les 2 psychologues du travail de l'ASTAV
- Les 3 conseillères / ergonomes de CAP Emploi maintien dans l'emploi (pour les personnels BOE)
- Les 2 ergonomes de l'ASTAV (pour les personnels non BOE)

4.5 LES PARTENARIATS EXTERNES

Dans le cadre de la réalisation de la politique handicap, l'UPHF a des partenariats avec :

- L'ASTAV
- CAP Emploi maintien dans l'emploi
- CAP Emploi insertion professionnelle
- Le SISEP : Service d'Insertion Sociale Et Professionnelle des personnes handicapées mentales
- Handipacte Hauts-de-France
- Le MESRI

4.6 L'ASSOCIATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Le projet de politique handicap de l'UPHF et l'INSA HdF au titre du renouvellement de la convention avec le FIPHFP sera soumis, avant le Comité local du FIPHFP, aux différentes instances de l'établissement dans l'ordre chronologique :

- le Comité Social d'Administration unique UPHF / INSA HdF
- le Conseil d'Administration de l'INSA HdF
- le Conseil d'Administration de l'UPHF

Les membres représentant les personnels au sein du Comité Social d'Administration unique UPHF / INSA HdF (désignés pour un mandat de 4 ans depuis décembre 2022) sont au nombre de 20 (10 membres titulaires et 10 membres suppléants) répartis comme suit par organisation syndicale :

- UNSA / SNPTES : 4 titulaires et 4 suppléants
- FSU : 3 titulaires et 3 suppléants
- SGEN – CFDT : 3 titulaires et 3 suppléants

auxquels s'ajoutent 6 personnels représentant l'administration de l'UPHF et l'INSA HdF.

5 LES ACTIONS DE LA 2EME CONVENTION 2024 - 2026

5.1 LES AXES DU PROGRAMME D' ACTIONS

Le plan d'actions se décline en 8 axes :

- Axe 1 : Recrutement des travailleurs en situation de handicap
- Axe 2 : Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes
- Axe 3 : Maintien dans l'emploi
- Axe 4 : Formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés
- Axe 5 : Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap
- Axe 6 : Accessibilité numérique

- Axe 7 : Actions innovantes
- Axe 8 : Autres dispositifs de l'employeur

5.2 LE DETAIL DU PLAN D' ACTIONS FINANCIER PAR AXE

Le plan d'actions est détaillé à l'aide d'une fiche par axe avec la nature des actions et les financements.

Ce plan d'actions de la 2^{ème} convention accorde, en termes de financement, une part plus importante à l'axe 1 (Recrutement des travailleurs en situation de handicap)) qu'à l'axe 3 (Maintien dans l'emploi), contrairement à la 1^{ère} convention. Cela traduit une volonté de l'établissement de poursuivre sa politique de recrutement de B.O.E. dont particulièrement des apprentis.

La figure 17 présente les objectifs de recrutement B.O.E. de 2024 à 2026.

Nom de l'employeur public

Convention FIPHP

| UNIVERSITE POLYTECHNIQUE HAUTS-DE-FRANCE INSTITUT NATIONAL DES SCIENCES APPLIQUEES HAUTS-DE-FRANCE Le Mont Houy 59313 VALENCIENNES cedex 9 | | | | |
|--|---------|---------|---------|-------|
| OBJECTIFS DE RECRUTEMENT BOE | | | | |
| | 2024 | 2025 | 2026 | Total |
| | Année 1 | Année 2 | Année 3 | |
| Contrats pérennes | 1 | 2 | 2 | 5 |
| Fonctionnaires stagiaires ou titulaires, CDI | 1 | 2 | 1 | 4 |
| Dont faisant suite à un contrat ou un statut non pérenne (hors apprentissage) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dont faisant suite à un contrat d'apprentissage | | | 1 | 1 |
| Autres catégories et statuts non pérennes | 1 | 2 | 1 | 4 |
| Contrats d'apprentissage | 1 | 1 | | 2 |
| Contrats aidés, parcours emploi compétences | | | | 0 |
| CDD, contrats doctoraux | | 1 | 1 | 2 |
| Stagiaires (étudiants, élèves) | | | | 0 |

1 INSA année 2

1 INSA année 2

| OBJECTIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI | | | | |
|-------------------------------------|---------|---------|---------|-------|
| | Année 1 | Année 2 | Année 3 | Total |
| Nombre de reclassements statutaires | 1 | | | 1 |

| OBJECTIFS D'ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI | | | | |
|---|---------|---------|---------|--|
| | Année 1 | Année 2 | Année 3 | |
| Taux d'emploi (au 31 décembre) - Employeur 1 : UPHF | 7,20% | 7,50% | 7,50% | |
| Taux d'emploi (au 31 décembre) - Employeur 2 : INSA HDF | 3,00% | 4,00% | 5,00% | |
| Taux d'emploi (au 31 décembre) | | | | |

Figure 17. Objectifs de recrutement B.O.E. de l'UPHF et de l'INSA HdF de 2024 à 2026

L'établissement, déjà sensibilisé à la thématique de l'accessibilité numérique, souhaite poursuivre, au travers de l'axe 6, son investissement afin de satisfaire pleinement les normes en vigueur selon le RGAA (Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité).

5.2.1 Fiche axe 1 : recrutement des travailleurs en situation de handicap

L'UPHF et l'INSA HdF souhaitent poursuivre leur action en faveur du recrutement des travailleurs en situation de handicap.

Les objectifs de recrutement sont de 9 B.O.E. au total sur les 3 années de la convention :

- 5 sur contrats pérennes (4 UPHF et 1 INSA HdF), dont 1 faisant suite à un contrat d'apprentissage.
- 4 sur contrats non pérennes (3 UPHF et 1 INSA HdF) dont 2 contrats d'apprentissage.

Nature des actions

- Les équipements spécifiques : prothèses auditives (fiche 1 du catalogue des aides du FIPHFP)
L'établissement souhaite poursuivre son action en faveur de l'amélioration des conditions de vie et de travail des agents en situation de handicap lors de besoins en matériels spécifiques (appareils auditifs) : il participe en complétant l'aide financière du FIPHFP.
Le reste à charge d'un appareil auditif représente un coût moyen de 2 080 €, l'aide du FIPHFP s'élève à 1 700 € et le reste sera financé par l'UPHF.
- Indemnités d'apprentissage (fiche 7)
- Prime à l'insertion durable (fiche 9)
- Formation dans le cadre d'un apprentissage (fiche 24)
Grâce au concours financier du FIPHFP quant à la rémunération et aux frais de formation dans le cadre d'un apprentissage, le recrutement des 2 apprentis permettra ensuite d'en recruter 1 de manière pérenne grâce à la prime à l'insertion durable.
Par ailleurs, cela permettra à cet axe 1 de représenter un coût plus important que l'axe 3 (Maintien dans l'emploi) qui était prépondérant lors de la 1^{ère} convention.
- Aide à l'adaptation du poste de travail (fiche 13)
L'établissement souhaite poursuivre son action en faveur de l'aménagement et de l'adaptation des postes de travail lors du recrutement des agents en situation de handicap, qu'il s'agisse :
 - d'un aménagement matériel du poste (siège ergonomique,...) dont le coût moyen est de 1 340 €,
 - ou d'un aménagement du temps de travail.Les aménagements visent principalement deux finalités : améliorer l'ergonomie du poste de travail et compenser le handicap.

Financements

- Prothèses auditives (fiche 1) : coût : 2 x 2 080 € = 4 160 €
Financement FIPHFP : 3 400 €
Financement UPHF : 760 €
- Indemnités d'apprentissage (fiche 7) : coût : 2 x 43 300 € = 86 600 €
Financement FIPHFP : 69 280 €
Financement UPHF : 17 320 €
- Prime à l'insertion durable (fiche 9) : coût : 1 x 4 000 € = 4 000 €
Financement FIPHFP : 4 000 €
- Formation dans le cadre d'un apprentissage (fiche 24) : coût : 2 X 15 600 € = 31 200 €
Financement FIPHFP : 24 960 €
Financement UPHF : 6 240 €

- Aide à l'adaptation du poste de travail (fiche 13) : coût : $5 \times 1\,340 \text{ €} = 6\,700 \text{ €}$
Financement FIPHFP : 4 690 €
Financement UPHF : 2 010 €

Coût total de l'axe 1 : 132 660 €

Financement FIPHFP : 106 330 €

Financement UPHF : 26 330 €

5.2.2 Fiche axe 2 : reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes

Nature des actions

→ Aide à l'adaptation du poste de travail (fiche 13)

L'enjeu du maintien dans l'emploi est une préoccupation constante de l'établissement.

Lorsqu'un agent n'est plus en mesure d'exercer ses missions de façon temporaire ou permanente, il est envisagé un aménagement des conditions de travail et un aménagement du poste.

Si l'agent est inapte sur son poste, mais peut tout à fait exercer à un autre poste, une période d'adaptation est mise en place et une réaffectation est envisagée.

Dans des cas bien précis, l'agent peut être déclaré inapte aux fonctions du grade en raison de l'altération de son état de santé. Le comité médical est alors amené à se prononcer sur le reclassement dans un autre corps ou cadre d'emploi. L'agent est alors invité à solliciter un reclassement dans un autre corps.

→ Formation dans le cadre de la Période de Préparation au Reclassement (fiche 21)

La procédure de reclassement est mise en œuvre et donne lieu à l'établissement d'une convention avec l'agent. Cette procédure va permettre de préparer, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé. L'accès à des corps d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur est ouvert aux intéressés selon les modalités retenues par les statuts particuliers (concours, détachement, intégration directe).

La formation dans le cadre de la Période de Préparation au Reclassement permet l'accompagnement de l'agent dans cette procédure.

Financements

- Aide à l'adaptation du poste de travail (fiche 13) : coût : 1 x 1 340 € = 1 340 €
Financement FIPHFP : 940 €
Financement UPHF : 400 €

- Formation dans le cadre de la Période de Préparation au Reclassement (fiche 21) : coût : 1 x 2 000 € = 2 000 €
Financement FIPHFP : 1 600 €
Financement UPHF : 400 €

Coût total de l'axe 2 : 3 340 €

Financement FIPHFP : 2 540 €

Financement UPHF : 800 €

5.2.3 Fiche axe 3 : Maintien dans l'emploi

L'UPHF et l'INSA HdF souhaitent poursuivre leur action en faveur de l'aménagement et de l'adaptation des postes de travail des agents en situation de handicap ou en restrictions d'aptitude, afin de favoriser leur maintien dans l'emploi.

Nature des actions

L'établissement souhaite poursuivre son action en faveur :

- des prothèses auditives (fiche 1)
pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des agents en situation de handicap lors de besoins en matériels spécifiques (appareils auditifs) : il participe en complétant l'aide financière du FIPHFP.
Le reste à charge d'un appareil auditif représente un coût moyen de 2 080 €, l'aide du FIPHFP s'élève à 1 700 € et le reste sera financé par l'UPHF.
- des aides aux déplacements (fiche 5)
pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des agents en situation de handicap lors de besoins spécifiques quant aux déplacements liés à l'activité professionnelle : il participe en complétant l'aide financière du FIPHFP.
- de l'aide à l'adaptation du poste de travail (fiche 13)
pour les agents en situation de handicap ou en restrictions d'aptitudes, qu'il s'agisse :
 - d'un aménagement matériel du poste (siège ergonomique,...), dont le coût moyen est de 1 340 €,
 - ou d'un aménagement du temps de travail.Les aménagements visent principalement deux finalités : améliorer l'ergonomie du poste de travail et compenser le handicap.
- des bilans de compétences (fiche 19)
pour les agents en situation de handicap qui envisagent une réorientation professionnelle.
- des formations destinées à compenser le handicap (fiche 20)
afin de favoriser le maintien dans l'emploi, des formations peuvent être nécessaires pour un agent en situation de handicap lors de l'adaptation à de nouvelles méthodes de travail (évolution des tâches, changement de poste,...). L'établissement s'engage, conjointement aux aides du FIPHFP, à cet accompagnement.

Financements

- Prothèses auditives (fiche 1) : coût : $10 \times 2\,080 \text{ €} = 20\,800 \text{ €}$
Financement FIPHFP : 17 000 €
Financement UPHF : 3 800 €
- Aide aux déplacements en compensation du handicap (fiche 5) : coût : $2 \times 2\,000 \text{ €} = 4\,000 \text{ €}$
Financement FIPHFP : 3 200 €
Financement UPHF : 800 €
- Aide à l'adaptation du poste de travail (fiche 13) : coût : $50 \times 1\,340 \text{ €} = 67\,000 \text{ €}$
Financement FIPHFP : 46 900 €
Financement UPHF : 20 100 €

- Bilan de compétences (fiche 19) : coût : $2 \times 2\,000 \text{ €} = 4\,000 \text{ €}$
Financement FIPHFP : 4 000 €
- Formations destinées à compenser le handicap (fiche 20) : coût : $2 \times 1\,000 \text{ €} = 2\,000 \text{ €}$
Financement FIPHFP : 1 600 €
Financement UPHF : 400 €

Coût total de l'axe 3 : 97 800 €

Financement FIPHFP : 72 700 €

Financement UPHF : 25 100 €

5.2.4 Fiche axe 4 : Formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés

Nature des actions

→ Formation des acteurs internes de la politique handicap (fiche 28)

L'UPHF et l'INSA HdF poursuivent l'objectif de former les collaborateurs (la Correspondante handicap personnels, l'Assistante sociale pour les personnels, les agents de la DRH) chargés de l'accompagnement ou du suivi des personnels en situation de handicap pour renforcer la connaissance de la thématique du handicap afin de faciliter l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

L'établissement envisage aussi la formation d'un réseau de référents handicap à constituer au sein de chaque composante et service de l'établissement.

La formation vise aussi les encadrants dont le rôle est important dans les processus de recrutement, d'accompagnement et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.

Financements

- Formation des acteurs internes de la politique handicap (fiche 28) : coût : 5 x 500 € = 2 500 €
Financement FIPHFP : 2 000 €
Financement UPHF : 500 €

Coût total de l'axe 4 : 2 500 €

Financement FIPHFP : 2 000 €

Financement UPHF : 500 €

5.2.5 Fiche axe 5 : Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap

Nature des actions

→ Communication, information, sensibilisation des collaborateurs (fiche 27)

L'UPHF a mis en place des actions d'information et de sensibilisation auprès de ses personnels ces dernières années (Action Com'moi en 2019, Diffusion du flyer de l'UPHF « Le handicap parlons en » en 2020, Organisation du DuoDay à l'UPHF en 2021, Participation à la clôture du Printemps du handicap en 2022 organisée à l'UPHF par Cap Emploi...).

Des informations sur le handicap sont accessibles à tous les agents de façon permanente : elles figurent sur l'ENT de l'établissement et dans le livret d'accueil des nouveaux personnels.

Au sein de l'établissement, la communauté universitaire est familiarisée avec la thématique du handicap. Néanmoins certains agents hésitent encore à faire la démarche en vue d'une déclaration de travailleur en situation de handicap par peur de stigmatisation par le collectif de travail.

Il est donc nécessaire de poursuivre des actions de communication, d'information et de sensibilisation auprès de la communauté universitaire.

Des actions d'information et de sensibilisation pourront être menées en interne en collaboration avec nos partenaires extérieurs tels que :

- Cap Emploi,
- l'ASTAV (l'Association de Santé au Travail de l'Arrondissement de Valenciennes),
- la MGEN (Mutuelle Générale de l'Education Nationale).

Financements

- Communication, information, sensibilisation des collaborateurs (fiche 27) : coût : 3 000€
Financement FIPHFP : 1 500 €
Financement UPHF : 1 500 €

Coût total de l'axe 5 : 3 000 €

Financement FIPHFP : 1 500 €
Financement UPHF : 1 500 €

5.2.6 Fiche axe 6 : Accessibilité numérique

Nature des actions

Sensible à la prise en compte de l'accessibilité numérique, la Direction du Numérique (DNum) de l'UPHF propose deux audits d'accessibilité et de conformité RGAA 4.1 sur deux sites internet semi publics de complexité moyenne.

→ Audit initial d'accessibilité numérique (fiche 30)

L'audit initial sera demandé pour le premier site : <https://numerique.uphf.fr>.

Il a été conçu au sein même de la DNum avec Drupal 9 (solution open-source de Content Management System - CMS)

Il met en évidence tous les services numériques proposés par la DNum (Direction du Numérique) à l'ensemble du personnel, environ 80 services, avec explications et de nombreux documents d'aide en ligne. Il accompagne également les personnels qui souhaitent approfondir leurs connaissances grâce à des ateliers et formations. Enfin, un module d'assistance est présent pour l'utilisateur qui rencontre des difficultés.

De complexité moyenne, l'échantillon représentatif de l'audit sera de 10 à 12 écrans.

→ Appui à la mise en œuvre de l'accessibilité numérique (fiche 31)

Une fois l'audit initial accompli et la déclaration de conformité corrigée, un plan de formation à l'accessibilité est prévu pour les principaux intervenants d'un tel projet internet, à savoir un chef de projet, les designers, les développeurs front-end et back-end, les rédacteurs et chargés de communication.

Cette étape est nécessairement réalisée par des intervenants connaissant l'environnement technique de Drupal 9.

Suite à cette formation et l'application des bonnes pratiques d'accessibilité et de qualité web sur la production numérique, nous demanderons un nouvel audit de validation.

→ Audit de validation (fiche 32)

L'audit de validation sera demandé sur le second site : <https://www.uphf.fr>. Le site très riche en informations a été réalisé par un prestataire. Il est également de complexité moyenne.

Il nous paraît important que, grâce aux acquis de la formation, nous rendions le site de l'établissement conforme aux directives de l'accessibilité et que nous poursuivions cette montée en compétence sur l'ensemble des sites et services proposés.

Financements

- Audit initial d'accessibilité numérique (fiche 30) : coût : 1 X 8 640 € = 8 640 €
Financement FIPHFP : 4 320 €
Financement UPHF : 4 320 €
- Appui à la mise en œuvre de l'accessibilité numérique (fiche 31) : coût : 1 X 6 720 € = 6 720 €
Financement FIPHFP : 3 360 €
Financement UPHF : 3 360 €
- Audit de validation (fiche 32) : coût : 1 X 4 740 € = 4 740 €
Financement FIPHFP : 2 200 €
Financement UPHF : 2 540 €

Coût total de l'axe 6 : 20 100 €

Financement FIPHP : 9 880 €

Financement UPHF : 10 220 €

5.2.7 Fiche axe 7 : Actions innovantes

Nature des actions

→ Innovation (dispositif hors catalogue)

L'UPHF mène une politique volontariste en faveur de l'inclusion des personnes handicapées depuis de nombreuses années. Son approche se veut transversale et conforme à la charte Université-Handicap. Tous les axes de cette charte sont investis de concert. Tous se nourrissent les uns des autres, l'axe recherche pouvant par exemple nourrir l'axe personnel et inversement.

L'UPHF est reconnue pour ses recherches sur le handicap et pilote depuis plusieurs années le Pôle de Recherche et d'Innovation en Mobilité et Handicap de la région Hauts-de-France (PRIMOH). Un de ses derniers projets porte sur le développement d'un jeu sérieux de sensibilisation à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'UPHF propose au travers de cette action de sensibiliser et d'initier les référents handicap des employeurs conventionnés avec le FIPHFP en Région Hauts de France à la recherche, et par là même à l'innovation, celles-ci pouvant être technique, sociale ou organisationnelle, en faveur de la personne handicapée.

Dans ce cadre, l'UPHF envisage 3 temps sur la durée de cette nouvelle convention :

2024 : Un temps de sensibilisation

Nous inviterons des chercheurs de la région Hauts-de-France à venir présenter, aux référents handicap des employeurs conventionnés avec le FIPHFP en Région Hauts de France, leurs travaux de recherche sur le handicap.

2025 : Un temps d'échanges et d'identification de projets innovants

Nous inviterons des chercheurs de la région Hauts-de-France à venir à la rencontre des référents handicap des employeurs conventionnés avec le FIPHFP en Région Hauts de France et à échanger autour de problématiques et besoins préalablement identifiés par les référents. Des projets de recherche, visant à y répondre, seront alors proposés pour financement à des organismes financeurs.

2026 : Un temps pour une première restitution

Nous inviterons les chercheurs de la région Hauts-de-France et les référents handicap des employeurs conventionnés avec le FIPHFP en Région Hauts de France, qui auront travaillé ensemble, à restituer les premières réflexions et premiers travaux de recherche. Cette restitution vise à diffuser les avancées vers le plus grand nombre de référents de la région Hauts-de-France.

Ces rassemblements se feront sur le campus universitaire du Mont-Houy à Valenciennes, dans les locaux de l'IMTD (Institut des Mobilités et des Transports Durables).

Le dispositif de l'axe 7 étant hors catalogue des aides du FIPHFP, il est néanmoins prévu un co-financement sur les 3 années dont le détail est présenté dans le tableau 15.

Tableau 15. Co-financement des actions de l'axe 7 (Actions innovantes)

| | FINANCEMENT FIPHFP | FINANCEMENT UPHF |
|---|-----------------------|---------------------|
| Mise à disposition de salles de l'IMTD / Intervenants | | 5 275 € |
| Logistique / Intervenants | 5 000 € | |
| TOTAUX | 5 000 € | 5 275 € |
| | 10 275 € | |

Financements

- Innovation : coût : 10 275 €
Financement FIPHFP : 5 000 €
Financement UPHF : 5 275 €

Coût total de l'axe 7 : 10 275 €

Financement FIPHFP : 5 000 €
Financement UPHF : 5 275 €

5.2.8 Fiche axe 8 : Autres dispositifs de l'employeur

Nature des actions

→ Autre dispositif ou participation employeur (dispositif hors catalogue)

L'idée est de proposer un dispositif de communication nomade sous forme de valisette légère et maniable comprenant un ordinateur et des équipements spécifiques adaptés à des déficiences.

Elles sont conçues spécialement par DBS Solutions, qui ont déjà conçu des malles portatives similaires.



(Images non contractuelles)

Nous avons pensé dans un premier temps à deux types de valisette. La première pour l'intervenant ou l'animateur de la rencontre, et l'autre pour l'auditeur pour faciliter la compréhension et l'échange. Elles seront déclinées d'abord en deux profils : déficiences visuelles et déficiences auditives. Ce qui fait un total de 4 valisettes.

Cette flotte de valisettes peut bien-sûr évoluer en fonction de la demande et des troubles rencontrés, mais également en fonction des avancées technologiques.

Dans un premier temps, elles seront centralisées dans une salle de réunions pourvue d'un ascenseur et rampe et déjà équipée d'un système de visioconférence performant, mais à terme leur vocation est d'être nomade et utilisable dans chaque salle de réunions, de conférences, colloques à travers nos différents sites.

Une option envisagée également serait un écran tactile avec un pied ajustable en hauteur, toujours dans le but d'optimiser les échanges.

On peut penser que les personnes référentes de leur fonctionnement / leur possibilité d'emprunt soient des personnes présentant un handicap afin d'inscrire le projet dans une dynamique d'inclusion, voire la création d'emploi.

Financement

- Autre dispositif ou participation employeur : coût : 4 X 9 600 € = 38 400 €

Financement UPHF : 38 400 €