

Malgré la culture centralisatrice du CEA, sous l'impulsion des organisations syndicales et notamment de la CFE-CGC, l'insertion des travailleurs handicapés est l'une des rares thématiques dont ont pu s'emparer localement les partenaires sociaux pour conclure, sur la plupart des centres et dès les années 1990, les premiers accords collectifs en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleurs handicapés.



Et ce n'est que plus tardivement, qu'un accord national encadrant les premiers a été conclu au CEA et que chaque centre a été doté d'une mission Handicap. Le CEA entend donc favoriser le recrutement, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Pour autant, il n'emploie toujours pas au moins 6 % de travailleurs relevant de cette catégorie, comme la loi n° 2018-771 l'y oblige pourtant.

Menée à la fois au niveau national et local, cette politique comprend des actions internes, conduites notamment par la Mission Handicap au sein de la DRHRS et de chaque service du personnel, et par un soutien apporté à des actions extérieures :

- des recrutements directs au sein de nos laboratoires et services, mais que la CFE-CGC juge trop peu nombreux ;
- des emplois indirects par le recours à des achats ou des prestations réalisées par des entreprises ou des structures spécialisées employant des personnes handicapées ;
- des actions d'information et de sensibilisation internes dont la CFE-CGC regrette qu'elles se substituent, pour partie, à une action plus volontariste voire plus directive de la direction en matière d'emploi direct au sein des instituts et directions (taux d'emploi de seulement 4,3 % en 2022) ;
- des actions d'accompagnement ou d'équipement individuel pour le maintien dans l'emploi (aménagement des postes de travail, moyens prothétiques, prise en charge des surcoûts de transport, etc.).

Ils bénéficient :

- d'un examen prioritaire en matière de télétravail (y compris en nombre de jours) et de travail à temps partiel (y compris pour les parents d'enfants handicapés),
- d'absences autorisées et rémunérées : 6 jours par an pouvant être pris par demi-journée (y compris pour les parents d'enfants handicapés), plus 2 jours pour faciliter la démarche de reconnaissance du handicap et une heure par semaine sur recommandation du médecin du travail.



POUR EN SAVOIR D'AVANTAGE, consultez/cliquez sur

- L'article 124 de la convention de travail, en ligne sur l'Intranet de la DRHRS, aux rubriques « Dialogue social », « Convention de travail & accords »
- Les accords collectifs CEA (décembre 2020 et janvier 2024) en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées au CEA, en ligne sur le site Intranet de la DRHRS, rubrique « dialogue social », « Convention de travail & accords »
- Le site de la Mission handicap sur l'intranet de la DRHRS dans la rubrique « QVCT »
- L'assistante sociale ou le médecin du travail.

