

**CHARTRE SUR LA POLITIQUE DE
RECRUTEMENT
ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI
DES PERSONNES RECONNUES
« TRAVAILLEURS HANDICAPES »**

Table des matières

MESSAGE DU PRESIDENT	3
Les objectifs généraux.....	4
Organisation de la mission handicap	4
Procédures de publicité et de recrutement	4
Procédure d'accueil et d'intégration.....	5
Maintien dans l'emploi des personnes reconnues « travailleurs handicapés ».....	5
Favoriser le dialogue social sur la politique de handicap	6

MESSAGE DU PRESIDENT

La charte s'inscrit dans le cadre des dispositifs de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Le groupe Sucheme souhaite développer une politique volontariste visant à favoriser l'accueil et le maintien dans l'emploi des personnes reconnues « travailleurs handicapés » et à développer le recours au secteur de travail adapté ou protégé. Pour cela, un référent a été désigné au sein du service des Ressources Humaines pour accompagner les structures dans l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Samuel SULTAN
Président

Les objectifs généraux

La présente charte se donne pour objectifs de :

- poursuivre son engagement en matière d'insertion des travailleurs handicapés,
- participer à l'évolution de la représentation collective du handicap dans le Groupe,
- promouvoir une logique de moyens consacrés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées en fonction des emplois possibles au sein du Groupe.

Organisation de la mission handicap

- **Objectif 1-1** : Le groupe Sucheme constitue un comité de pilotage de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés ou « mission handicap » garant de la diffusion et de l'application des engagements de cette charte et du guide pratique mis en place par le service des ressources humaines.

Cette mission est composée du directeur général, du responsable des ressources humaines, du référent handicap Groupe. Le référent handicap est chargé d'animer la politique en interne.

- **Objectif 1-2** : Afin d'assurer la mise en œuvre concrète des actions formalisées dans le cadre du projet handicap, le service des ressources humaines et plus particulièrement le référent handicap, veille à l'application des divers volets de la politique handicap du Groupe.

Procédures de publicité et de recrutement

- **Objectif 2-1** : Objectiver la procédure de recrutement en optimisant l'adéquation poste/personne « reconnue travailleur handicapé »

C'est par le biais du recrutement fondé sur les compétences à mobiliser que l'intégration à moyen terme de « travailleurs handicapés » peut être assurée dans des conditions d'égalité des chances avec l'ensemble de la population du Groupe.

La construction d'une politique d'emploi en faveur des personnes handicapées requiert la définition d'un processus de recrutement adapté et étayé par le service des ressources humaines.

Le service des ressources humaines Groupe réalisera un travail d'identification des postes susceptibles d'être proposés à des candidatures de « travailleurs handicapés » avec les compétences et les contre-indications médicales identifiées dans chaque fiche de poste. Ce travail s'effectuera en amont du recrutement à partir des référentiels de compétences décrites dans la fiche de poste correspondante à l'emploi à pourvoir.

- **Objectif 2-2** : Travailler sur les aspects prévisionnels des emplois et des compétences de personnes en situation de handicap.

Une gestion prévisionnelle sera développée à travers la formalisation d'indicateurs pour étudier les flux entrées/sorties, la pyramides des âges de ce public et suivre les fins de validité des reconnaissances de travailleurs handicapés, les parcours de carrière et de formation...

Des indicateurs de suivi de l'absentéisme et des problématiques de santé au travail seront mis en place.

Une attention particulière sera portée aux formations dispensées aux travailleurs handicapés en vue de les accompagner dans leur évolution et déroulement de carrière.

Des études seront réalisées sur les évolutions possibles de métiers spécifiques (postes techniques) susceptibles de conduire à des inaptitudes. Un lien pourra être fait entre ces études et d'autres études menées au sein du service des ressources humaines (incidences des risques psycho sociaux, TMS...).

➤ **Objectif 2-3 : Sensibiliser et former les acteurs du recrutement**

La formation visera à faire connaître le cadre légal de l'emploi des travailleurs handicapés. Le service juridique a la charge de réaliser cette formation du référent handicap.

➤ **Objectif 2-4 : Augmenter le nombre de recrutements de personnes reconnues « travailleurs handicapés »**

Procédure d'accueil et d'intégration

Le rôle du référent handicap est d'être une ressource à la fois pour conseiller son responsable dans la mise en œuvre de la politique de recrutement et d'insertion des personnes handicapées menée par le Groupe, et aussi pour les collaborateurs handicapés notamment s'ils rencontrent un problème dans leur insertion professionnelle, qu'il s'agisse d'un problème d'aménagement de leur poste de travail, d'accessibilité aux locaux, d'une question de formation, d'évolution de leur carrière, de mobilité...

Maintien dans l'emploi des personnes reconnues « travailleurs handicapés »

Il est important d'assurer aux personnes handicapées des possibilités d'évolution de carrières identiques à celles des autres salariés par un suivi et une adaptation du parcours professionnel. L'évolution de l'état de la santé de la personne doit être pris en compte à moyen et long terme afin de déterminer s'il est possible de garantir une progression de carrière satisfaisante et ne cloisonnant pas le travailleur handicapé à un poste donné.

Le service des ressources humaines est chargé de recevoir les collaborateurs en situation de handicap afin de vérifier les besoins d'adaptation de poste, les besoins de formation, la nécessité d'adapter éventuellement les rythmes de travail ou de mettre en place du télétravail partiel (sous réserve d'un avis médical), en veillant à ce que cette proposition ne conduise pas à une situation d'isolement.

Favoriser le dialogue social sur la politique de handicap

- **Objectif 5-1** : Le Groupe développera la concertation avec les partenaires sociaux sur les actions et les moyens mis en œuvre dans le cadre de cette charte.
- **Objectif 5-2** : Un état des lieux partagé par la direction générale et les partenaires sociaux sera établi une fois par an. Ce bilan sera communiqué au travers du rapport RSE annuel Groupe.

Fait à Malakoff, Le 02 novembre 2020

Pour la société SUCHEME

Samuel Sultan - Président