

NOS ENGAGEMENTS HANDICAP

*S'inscrivant dans une démarche d'entreprise citoyenne, responsable et solidaire, MANTION veut refléter la diversité dans chacune de ses composantes. Nous souhaitons **continuer à promouvoir la prévention de la santé au travail et accueillir des salariés en situation de handicap.***

Au cours de notre vie professionnelle, nous serons près d'un sur deux à être confronté à une situation de handicap de manière durable ou définitive. Il est donc important de prendre en compte ces différences, d'offrir à chacun les mêmes opportunités et de travailler dans les meilleures conditions possibles au sein de l'entreprise.

C'est pourquoi nous avons choisi de structurer et renforcer notre politique de prévention de la santé au travail ainsi que nos actions d'inclusion, afin de soutenir concrètement l'intégration des personnes en situation de handicap.

Nos engagements :

1. Toute personne aura les **mêmes opportunités d'embauche, de formation et d'évolution professionnelle.**
2. Il est rappelé que la **démarche de RQTH* est personnelle et volontaire.** Tout salarié qui le souhaiterait pourra être accompagné dans ses démarches par le référent handicap ou par un consultant extérieur. A ce titre, MANTION met à la disposition des salariés une ligne de renseignements confidentielle et une adresse mail dédiée, permettant de bénéficier des conseils d'un organisme extérieur pour ceux qui le souhaitent. Les coordonnées sont disponibles sur les panneaux d'affichage dédiés.
3. Sabina Vannier, DRH, est notre **réfèrent handicap.** Elle est l'interlocuteur privilégié des salariés bénéficiaires d'une RQTH* ou des salariés impactés par leur santé. A l'occasion de la remise de sa RQTH*, le bénéficiaire se verra proposer un entretien individuel avec le référent handicap pour évoquer les besoins d'aménagement de poste nécessaires à la prise en compte de la situation de santé. Cette proposition sera faite chaque année à date anniversaire pendant la validité du titre.
4. En cas d'**absence prolongée** pour raisons médicales, MANTION propose de **maintenir le contact** régulièrement avec le salarié absent ou son entourage, afin d'anticiper au mieux son retour dans l'entreprise (visite pré-reprise, aménagements, temps partiel thérapeutique, reclassement, essai encadré...). Le référent handicap organisera (art.20 de la loi travail du 2.08.2021) le **rendez-vous de liaison** pour un arrêt de plus de 30 jours et participera aux propositions de mesures individuelles suite à la visite de mi-carrière.
5. Le référent handicap garantit une confidentialité totale aux salariés qui souhaiteraient que leur hiérarchie ignore leur statut de bénéficiaire d'une RQTH*. Ainsi, tout aménagement de poste nécessaire sera proposé sans faire référence à la RQTH*.
6. **Les postes à pourvoir sont ouverts à tous** : tant aux personnes qui ne sont pas en situation de handicap qu'à celles qui le sont. Dans la mesure du possible, les aménagements de poste seront réalisés pour favoriser l'intégration de tous. Nous serons attentifs aux capacités de mobilité pour les postes demandant comme critère une mobilité importante. Les critères d'embauche restent en premier lieu les compétences et les savoirs être du futur salarié. D'autre part MANTION s'interdit toute discrimination positive. Nous sommes très favorables à accueillir des intérimaires, des stagiaires, des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en situation de handicap.
7. A l'occasion de la signature du contrat de travail ou de l'entretien d'accueil/d'intégration, la situation de l'état de santé et de l'éventuel handicap est abordée sous la forme d'une **question ouverte** du type : « Manton œuvre en faveur de la prévention de la santé au travail ». Aussi, si vous souhaitez nous informer d'aménagements nécessaires à votre poste de travail, de restrictions particulières, vous pouvez le faire maintenant ou plus tard auprès du référent handicap ». De même, lorsqu'un candidat fait mention qu'il est titulaire d'une RQTH*, il lui sera demandé quels sont les éventuels aménagements de poste nécessaires à son activité.
8. Dans le cas où un bénéficiaire rencontre du fait de sa situation de handicap, des difficultés d'adaptation ou une inaptitude, des compléments de formation peuvent lui être proposés. Une priorité pour un reclassement interne sera appliquée dans la mesure du possible.

9. Au-delà des actions de prévention réalisées, certaines situations nécessitent le recours à des **aménagements de poste de travail**. MANTION peut financer, dans la limite du raisonnable, les aménagements de locaux et de poste réalisés pour les bénéficiaires. Au cas par cas et dans la mesure du possible, MANTION envisagera un aménagement de l'organisation du travail qui soit compatible avec les impératifs de service. Pour les salariés bénéficiaires d'une RQTH, l'entreprise pourra faire appel aux aides de l'AGEFIPH et/ou aux services des conseillers Cap Emploi pour l'accompagner dans la mise en place des aménagements.
10. MANTION communiquera sur son engagement d'entreprise avec le message « un autre regard sur la différence ».
11. MANTION participera et organisera des manifestations de sensibilisation au handicap et le fera savoir aux collaborateurs.
12. Des formations et sensibilisations destinées à prévenir les accidents du travail des salariés seront développées en partenariat avec des professionnels et les services de prévention (santé au travail, CRAMIF...).
13. Toutes ces actions de prévention ou de maintien dans l'emploi seront développées en lien étroit avec le service de santé au travail et les représentants du personnel. MANTION diffusera un bilan annuel des actions menées sur le sujet du handicap au sein de l'entreprise.
14. MANTION a et aura recours à la sous-traitance auprès du secteur protégé.

Ensemble, poursuivons notre engagement pour faire de la diversité et de l'inclusion un moteur de progrès, afin que chaque collaborateur puisse s'épanouir et contribuer pleinement à la réussite collective de MANTION.

Florian CUNIN

Président Directeur Général



Sabrina VANNIER

Directrice des Ressources Humaines

