

CHARTRE SUR LA PREVENTION DE LA SANTE AU TRAVAIL ET LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP

Un autre
regard
sur la
différence

*S'inscrivant dans une démarche d'entreprise citoyenne, responsable et solidaire, la société SCAPRIM Property Management veut refléter la diversité dans chacune de ses composantes. Nous souhaitons promouvoir la prévention de la santé au travail et **accueillir** les 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 notre Société.

Nous décidons de mettre en œuvre une **politique volontaire de prévention de la santé au travail et d'accueil de la situation de handicap**.

Ainsi, nous prenons les engagements suivants :

1. Toute personne aura les **mêmes opportunités d'embauche, de formation et d'évolution professionnelle**.
2. La Société désignera un **correspondant handicap** qui sera l'interlocuteur privilégié des salariés bénéficiaires d'une RQTH*. A l'occasion de la remise de sa RQTH*, le bénéficiaire se verra proposer un entretien individuel avec le correspondant handicap pour évoquer les besoins d'aménagement de poste nécessaires à la prise en compte de la situation de santé. Les salariés bénéficiaires d'une RQTH pourront à tout moment solliciter un entretien avec le correspondant handicap en cas de besoins. Le cas échéant, le correspondant handicap organisera un rendez-vous chaque année pour faire un point.
3. La DRH et le correspondant handicap s'engagent à respecter la plus stricte **confidentialité** pour les salariés qui ne souhaitent pas que l'on sache qu'ils ont une RQTH*. Le même engagement de confidentialité s'applique également au responsable hiérarchique direct. L'éventuel aménagement de poste sera alors présenté sans aucun lien avec une éventuelle RQTH*.
4. **Tous les postes à pourvoir sont ouverts** tant aux personnes qui sont en situation de handicap qu'à celles qui ne le sont pas. Toutefois, nous serons attentifs aux capacités de mobilité pour les postes demandant comme critère une mobilité importante. Dans la mesure du possible, les aménagements de poste seront réalisés pour favoriser l'intégration de tous. Les critères d'embauche sont les compétences et la personnalité du futur salarié. D'autre part la Société s'interdit toute discrimination positive.
5. 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 : « Nous bénéficions d'une politique handicap au sein de la société depuis 2020. 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 correspondant handicap. ».
Il sera également demandé s'il y a « une chose à faire ou surtout à ne pas faire en cas d'accident ? ». 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. Il lui sera alors proposé un rendez-vous avec la médecine du travail.

CHARTRE SUR LA PREVENTION DE LA SANTE AU TRAVAIL ET LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP

Un autre
regard
sur la
différence

6. 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.
7. Certaines situations nécessitent le recours à des aménagements de poste travail. La Société finance dans la limite du raisonnable, les aménagements de locaux et de poste réalisés pour les bénéficiaires autant que de besoin.
8. Au cas par cas et dans la mesure du possible, la Société envisagera un aménagement de l'organisation du travail et ou mise en place de télétravail qui soit compatible avec les impératifs de service. Ce dispositif sera étendu aux parents dont les enfants sont reconnus par la MDPH.
9. 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 correspondant handicap ou par un consultant extérieur. La Société met à la disposition des salariés qui souhaitent avoir des renseignements de manière confidentielle un numéro de téléphone et une adresse mail qui sont sous-traités auprès d'un organisme extérieur.
10. Afin de favoriser les démarches administratives ou médicales liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleur handicapé, ou lié au suivi médical du handicap d'un salarié déjà titulaire d'une RQTH, le salarié pourra bénéficier de 4 demi-journées d'absences autorisées et payées par an, cumulables si besoin, sur présentation de justificatif, pour un salarié travaillant à temps complet. Les salariés exerçant une activité à temps partiel bénéficient de 2 demi-journées.
11. Si un bénéficiaire a besoin d'un équipement médical individuel, l'entreprise propose d'accompagner le salarié dans le financement de cet équipement :
 - a. Accompagnement pour bénéficier des aides de droit commun : Sécurité sociale, Mutuelle, MDPH, AGEFIPH, SAMETH...
 - b. Au-delà de ces aides de droit commun, l'entreprise propose de financer le reste à charge pour l'achat de l'équipement à hauteur de 1000 € tous les 4 ans.
12. En cas d'**absence prolongée** pour raisons médicales, la Société s'efforcera 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...).
13. La Société **sensibilisera** l'ensemble du personnel au handicap.
14. La Société communiquera sur son engagement d'entreprise avec le message « un autre regard sur la différence » et adopte le logo repris ci-dessus.
15. La Société diffusera un bilan annuel des actions menées sur le sujet du handicap au sein de l'entreprise.
16. 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 partenaires sociaux.

CHARTRE SUR LA PREVENTION DE LA SANTE AU TRAVAIL ET LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP

Un autre
regard
sur la
différence

17. Une attention particulière est apportée à l'accessibilité et à l'évacuation des locaux.

18. La Société développera le recours à la sous-traitance auprès du secteur protégé.

Cette présente charte sera diffusée au sein de la Société et remise à chaque salarié.

Conclue pour une durée indéterminée, la présente charte entrera en vigueur le 10 mars 2020 et a fait l'objet de modification en date du 6 juin 2024

Fait à Courbevoie, le 6 juin 2024

La Direction des Ressources Humaines