

CHARTRE POUR L'EMPLOI ET L'INSERTION PROFESSIONNELLES DES PERSONNES HANDICAPÉES

Le Cetim souhaite à travers cette Charte affirmer sa démarche en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein du Cetim.

Article 1 : Qu'est-ce que le handicap ?

« Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou trouble de santé invalidant »

Extrait de la Loi du 11 février 2005, relative à « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

Article 2 : Emploi et insertion professionnelle des personnes handicapées

L'engagement du Cetim et de l'ensemble de ses collaborateurs s'articule autour de 6 axes.

Sensibilisation et de communication :

Impliquer l'encadrement et les partenaires sociaux en s'appuyant sur organismes spécialisés pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs.

Accompagner la hiérarchie et les collaborateurs pour une meilleure intégration du travailleur reconnu en situation de handicap.

Embauche :

Favoriser le recrutement de personnes handicapées.

Développer des partenariats avec des structures accompagnant l'intégration de personnes handicapées.

Mettre en place les moyens nécessaires à l'accueil et l'intégration de personnes handicapées.

Maintien dans l'emploi :

Maintenir dans l'emploi les collaborateurs handicapés, ou qui le deviendraient, pour autant que leur handicap le permette. Aménager les tâches, les horaires ou le temps de travail pour faciliter notamment le retour au travail après un arrêt de longue durée.

Adapter les postes de travail.

Insertion et formation :

Développer les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Garantir l'accès à la formation des travailleurs handicapés afin de favoriser les possibilités d'évolutions professionnelles.

Prévention et information

Accompagner les collaborateurs dans la démarche de demande de reconnaissance et aider à l'obtention de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Partenariat avec les Entreprises Adaptées (EA) et les Etablissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT) :

Accueillir des personnes issues de ces structures sous forme de stages ou contrats de mise à disposition.

Acheter des produits ou des prestations de service à ces structures.

Article 3 : Suivi de la mise en œuvre de la charte

Un plan d'action pluriannuel est défini et suivi avec les partenaires sociaux.

