

## 3-2-3 HANDICAP, ÉTAT DE SANTÉ

TYPES D' ACTIONS (SUJETS À TRAITER, QUESTIONS À SE POSER ...)	2
EXEMPLES D' INDICATEURS OU CRITÈRES D' ÉVALUATION	2
PARTIES PRENANTES OU FONCTIONS CONCERNÉES	2
AUTRE RESPONSABILITÉ ENGAGÉE	2
LIENS VERS AUTRES GUIDES OU SITES	2
DISPOSITIONS LÉGALES DE DROIT PRIVÉ	3
WEBOGRAPHIE	4

*L'organisme public favorise l'évolution professionnelle de chaque collaborateur (trice) tout au long de son parcours quelque soit son état de santé*

*Objectif : Augmenter les capacités des personnes à obtenir et conserver un travail (Iso 26000 article 6.4.7.1) ; donner à tous les personnels et à tous les stades de l'expérience, accès au développement des compétences, à la formation, et leur offrir des opportunités d'avancement sur la base de la non discrimination (Iso 26000 article 6.4.7.2) ; établir des programmes mixtes personnels / direction pour la promotion de la santé et du bien être (Iso 26000 article 6.4.7.2) ; porter une attention particulière aux groupes vulnérables en ce qui concerne l'emploi et le renforcement des capacités (Iso 26000 article 6.8.5.2) ; renforcer la lutte contre les discriminations et promouvoir la diversité (Défi n°8 SNDD)*

## **TYPES D'ACTIONS (SUJETS À TRAITER, QUESTIONS À SE POSER ...)**

- S'assurer du droit à une évolution professionnelle quel que soit l'état de santé du collaborateur (notamment par l'accessibilité des sites, des postes, l'aménagement des postes de travail, l'adaptation des outils)
- Rendre compte aux Instances représentatives des personnels

## **EXEMPLES D'INDICATEURS OU CRITÈRES D'ÉVALUATION**

- Suivi des évolutions professionnelles des personnels en situation de *Handicap*
- Nombre de réclamations ou de plaintes pour *discrimination* (notamment recours gracieux et contentieux, saisines auprès du *Défenseur des droits* )

## **PARTIES PRENANTES OU FONCTIONS CONCERNÉES**

- Achats / Marchés
- Direction
- Instance représentatives des personnels
- Managers
- Personnels concernés
- RH ( *GPEC* )
- Service juridique / avocat

## **AUTRE RESPONSABILITÉ ENGAGÉE**

*Responsabilité économique*

*Responsabilité environnementale*

*Implication dans le développement local*

## **LIENS VERS AUTRES GUIDES OU SITES**



*Le site de l'Agefiph [p.4]*

*Le site du FIPHFP [p.4]*

*Le site des Maisons Départementales des Personnes Handicapées [p.4]*





*site du Défenseur des droits [p.4]*

*Cadre réglementaire du handicap au travail - INRS [p.4]*

*Le site de Novethic sur les discriminations [p.4]*

*Maintien et insertion - INRS [p.4]*

 *I\_emploi\_des\_personnes\_handicapees\_-\_guide\_pratique\_2006.pdf*

-  *Le guide de la Cnav sur les discriminations*
-  *rapport Deloitte sur la diversite.pdf*
-  *La norme Afnor handicap et emploi*
-  *rapport diversite.pdf*

## DISPOSITIONS LÉGALES DE DROIT PRIVÉ



- Code du travail
- L5213-6 : adaptation au poste de travail d'un salarié
- L4612-1 et suivants : *CHSCT*
- L4612-11: aménagement des postes
- L2323-1 et L2323-6: rôle du comité d'entreprise sur les conditions de travail

## WEBOGRAPHIE

Le site de l'Agefiph : <http://www.agefiph.fr/index.php?nav1=accueil>

Le site du FIPHFP : <http://www.fiphfp.fr/>

Le site des Maisons Départementales des Personnes Handicapées : <http://www.mdph.fr/>

site du Défenseur des droits : <http://www.halde.fr>

Cadre réglementaire du handicap au travail - INRS :

<http://www.inrs.fr/accueil/situations-travail/travailleurs-particuliers/handicape/reglementation.html>

Le site de Novethic sur les discriminations :

<http://www.novethic.fr/empreinte-sociale/diversite/isr-rse/handicap-les-autistes-au-secours-d-e-la-productivite-des-entreprises-allemandes-142719.html>

Maintien et insertion - INRS :

<http://www.inrs.fr/accueil/situations-travail/travailleurs-particuliers/handicape.html>