



TOUT CONNAÎTRE SUR L'ACCORD HANDICAP

Guide de sensibilisation et d'engagement



LE MOT DE STÉPHANE DUBOIS

Directeur Groupe
des Responsabilités Humaines
et Sociétales



Convaincu que la diversité des profils est une richesse, un moteur d'innovation et de performance, et suite au succès des deux accords précédents, Safran a signé le 18 décembre 2017 un troisième accord en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

En nous engageant pour 5 ans, cet accord qui couvre la période 2018-2022 inscrit notre politique handicap dans la durée et marque la volonté du Groupe de poursuivre son action pour recruter, accompagner et maintenir dans l'emploi des collaborateurs porteurs de handicap.

En complément, Safran a signé en 2019 le Manifeste proposé par l'État qui engage le Groupe à prendre des mesures concrètes pour assurer une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise.

C'est avec cette approche volontariste, un accompagnement dédié et le soutien de l'ensemble des collaborateurs que nous pourrons poursuivre notre action en faveur de l'insertion du handicap dans l'entreprise.

Chacun d'entre nous a un rôle à jouer pour l'inclusion des personnes en situation de handicap. Dans chaque établissement français de toutes les sociétés du Groupe, un référent est à votre disposition pour vous accompagner dans vos différentes actions et démarches.

Merci à tous pour votre engagement.



SOMMAIRE

- > Notre engagement **p.4**

- > Axe 1 :
Le maintien dans l'emploi **p.6**

- > Axe 2 :
Le recrutement **p.8**

- > Axe 3 :
Le secteur protégé et adapté **p.10**

- > Axe 4 :
Des établissements **p.12**
handi-accueillants

- > Informations pratiques pour les salariés **p.14**

- > Témoignages **p.18**

NOTRE ENGAGEMENT

- > PARCE QUE NOUS PERCEVONS **LA DIVERSITÉ COMME UN FACTEUR DE PERFORMANCE ET D'INNOVATION,**
- > PARCE QUE NOUS **PRIVILÉGIONS LES COMPÉTENCES AVANT TOUTES CHOSES,**
- > PARCE QUE **LE HANDICAP PEUT TOUCHER TOUT LE MONDE, À TOUT MOMENT DE LA VIE,**

Nous nous engageons en faveur des personnes en situation de handicap, suivant quatre axes fondamentaux : le maintien dans l'emploi, le recrutement, la collaboration avec le secteur adapté et l'amélioration de l'intégration avec des établissements handi-accueillants. En signant ce troisième accord en faveur des personnes en situation de handicap pour une durée de cinq ans (2018-2022), la direction générale et les partenaires sociaux de Safran réaffirment leur volonté d'inscrire dans la durée les actions entreprises depuis de nombreuses années.

QUELQUES DATES CLÉS

- ▶ **2010** Charte de la diversité
- ▶ **2011** Convention Agefiph
- ▶ **2012** Premier accord handicap
- ▶ **2015** Deuxième accord handicap
- ▶ **2018** Troisième accord handicap
- ▶ **2019** Signature du Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique

ILS SONT LÀ POUR RÉPONDRE À VOS QUESTIONS !

- ▶ Votre responsable Ressources humaines
- ▶ Votre médecin du travail
- ▶ Le service social
- ▶ Le référent Handicap de votre établissement
- ▶ Le correspondant Handicap de votre société
- ▶ La Mission Handicap Groupe : saf.missionhandicap@safrangroup.com

Plus d'information en page 14

NOTRE ENGAGEMENT EN QUELQUES CHIFFRES¹

AXE 1

Le maintien dans l'emploi

AXE 2

Le recrutement

AXE 3

Le secteur adapté et protégé

AXE 4

Des établissements handi-accueillants

34 ÉTABLISSEMENTS

du Groupe en France bénéficient de cellules de maintien dans l'emploi.

ORGANISME HANDI-ACCUEILLANT

Une douzaine d'établissements du Groupe sont conformes à la norme AFNOR « Organisme handi-accueillant ».

6,9 M€

Chiffre d'affaires utile² réalisé avec le secteur protégé et adapté (EA/ESAT)³

5,23 %

Taux d'emploi de personnes en situation de handicap au sein des effectifs du Groupe en France.

LE SAVIEZ-VOUS?

80 %

DES HANDICAPS SONT INVISIBLES!⁴

80 % des handicaps apparaissent après 16 ans.

Ils sont répartis en six grandes familles de handicap :



moteur



consécutif à une maladie invalidante



psychique



intellectuel



visuel



auditif

¹ À fin 2020

² CA hors matières premières et frais commerciaux

³ EA : entreprise adaptée

ESAT : établissements et services d'aide par le travail

⁴ source : AGEFIPH

AXE 1 : LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

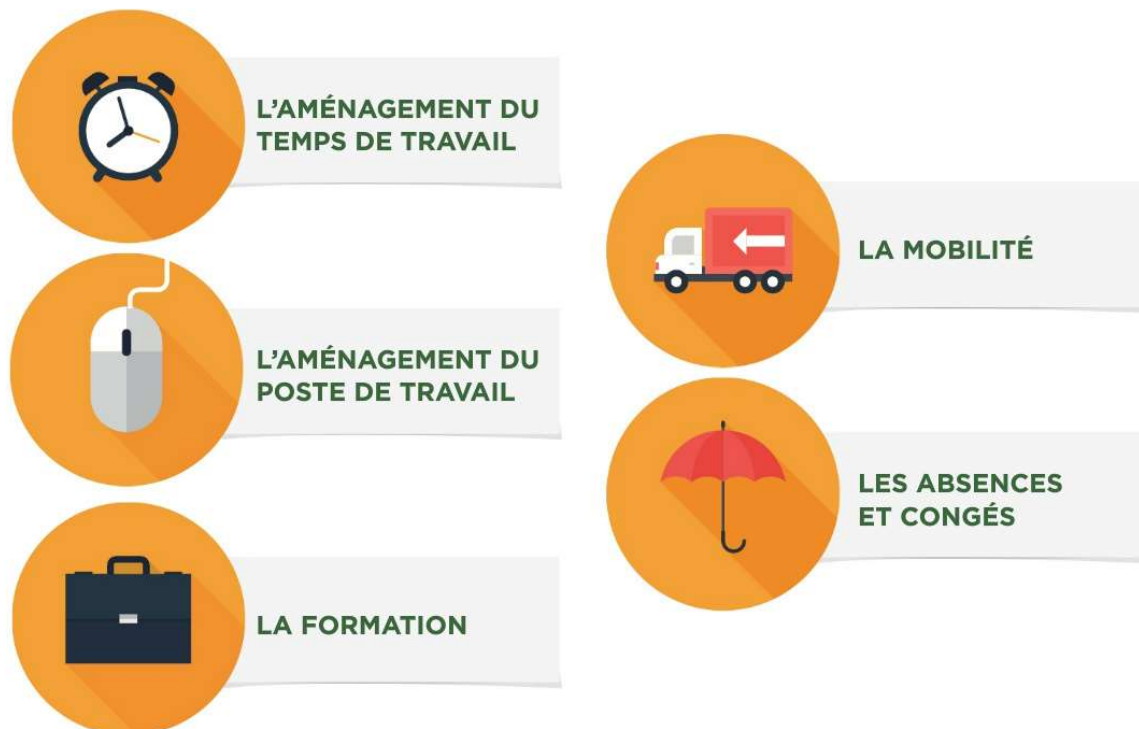
LES CELLULES DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Au cours de sa vie, une personne sur deux sera confrontée à une situation de handicap. Et lorsque le handicap survient ou s'aggrave, le maintien dans l'emploi permet de conserver une vie professionnelle stable.

C'est pourquoi Safran a mis en place des cellules de maintien dans l'emploi au sein des établissements. Elles permettent, grâce à une équipe pluridisciplinaire, de rechercher des situations de travail compatibles avec l'état de santé, les capacités physiques et les compétences professionnelles du collaborateur concerné.

QUELLES MESURES POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ?

L'accord signé par la direction générale et les partenaires sociaux prévoit des mesures en faveur de :



Plus d'information en page 14

QUI PEUT BÉNÉFICIER DES MESURES DE L'ACCORD* ?

- ▶ Les titulaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH),
- ▶ Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente,
- ▶ Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que cette invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- ▶ Les détenteurs d'une carte d'invalidité,
- ▶ Les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).

*Le réseau handicap peut vous aider dans ces démarches.



VOUS SOUHAITEZ ENGAGER UNE RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?



Contactez la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) de votre département afin d'obtenir le formulaire de demande RQTH!



Constituez le dossier. Vous pouvez vous rapprocher du référent Handicap de votre établissement qui peut vous orienter vers différents interlocuteurs afin de vous aider dans cette démarche.



Déposez le dossier auprès de la MDPH



Notification de décision par la MDPH

AXE 2 : LE RECRUTEMENT

L'accord Safran a posé le principe suivant: **lorsque des candidats sont pré-selectionnés, à compétences égales, et si l'un est porteur de handicap, la priorité est donnée à l'embauche du salarié handicapé.**

Pour le Groupe, un recrutement est lié à l'adéquation entre les compétences d'un salarié et celles requises par le poste. C'est dans le respect de ce principe que Safran souhaite favoriser le recrutement de personnes handicapées, quelles que soient la nature et la lourdeur du handicap.

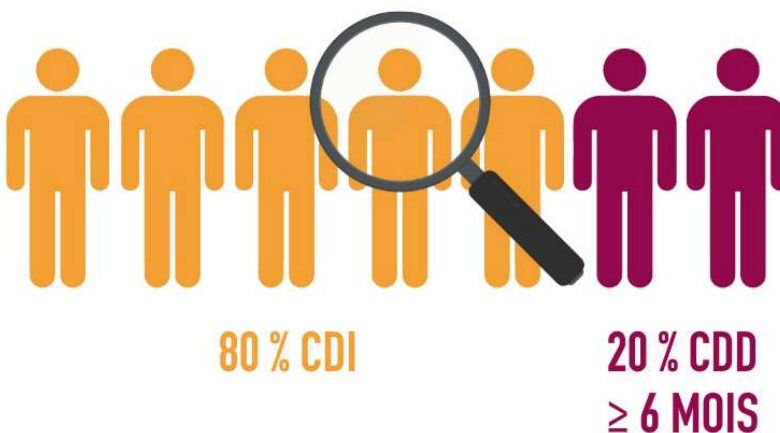
La formation en alternance et les stages sont également des leviers importants d'insertion dans l'emploi, d'autant que peu de personnes en situation de handicap sont formées aux métiers de l'aéronautique et de la défense.

Dans ce cadre, nous nous engageons à participer à l'amélioration de la qualification des personnes en situation de handicap en développant les possibilités d'alternance et de stage au sein du Groupe.

**RETROUVEZ À LA FIN DU GUIDE
LE TÉMOIGNAGE
D'UN DE NOS PARTENAIRES**

NOS ENGAGEMENTS EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT

**1 % MINIMUM
DES EMBAUCHES EN FRANCE**
réalisées pendant la durée
de l'accord concernent
des personnes en situation
de handicap, avec un
minimum de 15 embauches
par an.



ALTERNANCE



**A MINIMA
28
ALTERNANTS
ACCUEILLIS PAR AN**

STAGE



**A MINIMA
20
STAGIAIRES
ACCUEILLIS PAR AN**

INTÉRIM



L'intérim constitue aussi un moyen d'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap. Safran sollicite les entreprises de travail temporaire en leur demandant de mettre en avant des profils de travailleurs handicapés.

AXE 3 : LE SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

Dans le cadre de notre politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, nous faisons appel à des entreprises adaptées (EA) ainsi qu'à des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) pour les travaux de sous-traitance ou de mise à disposition de personnel.



SECTEUR PROTÉGÉ & SECTEUR ADAPTÉ (SPSA)



LE SECTEUR PROTÉGÉ (ESAT)

Ces établissements médico-sociaux accompagnent les adultes en situation de handicap qui ne sont pas encore en mesure de travailler en milieu ordinaire, afin de développer leur autonomie et valoriser leurs compétences.



LE SECTEUR ADAPTÉ : EA

Les entreprises adaptées sont des entreprises ayant l'obligation d'employer au moins 80 % de travailleurs en situation de handicap. Elles sont soumises aux mêmes enjeux de rentabilité et d'efficacité économique que toute autre entreprise.

CHIFFRES CLÉS

En France



150 000
EMPLOIS



1 450
ESAT



800
EA

SAFRAN

CHIFFRE D'AFFAIRES UTILE RÉALISÉ*

avec le secteur protégé et adapté



* CA hors matières premières et frais commerciaux

NOTRE OBJECTIF

Une augmentation de **420K€ PAR AN** pour continuer à progresser dans la collaboration avec le secteur protégé et adapté, en matière d'achats hors production.

VOUS CONNAISSEZ UNE ENTREPRISE DU SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ RÉPONDANT AUX DIFFÉRENTS BESOINS CI-DESSOUS ?

Prestations industrielles (maintenance, logistique, entretien d'espaces verts...)
Impression, signalétique, entretien de locaux, restauration,

**Contactez votre référent handicap
ou votre interlocuteur achats !**



AXE 4 : DES ÉTABLISSEMENTS HANDI-ACCUEILLANTS

En ligne avec sa politique handicap, Safran s'est donné pour ambition d'obtenir la conformité à la norme AFNOR « organisme handi-accueillant » pour plusieurs de ses sites.

Une douzaine d'établissements se sont engagés dans cette démarche fin 2015 et ont été déclarés conformes depuis 2017-2018 :

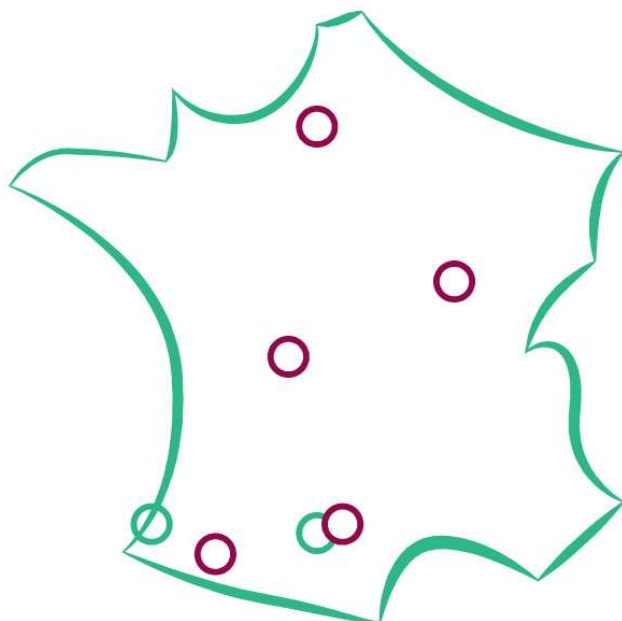
○ ÉTABLISSEMENTS DÉCLARÉS CONFORMES

- Courcouronnes : Safran Aircraft Engines
- Saclay : Safran Nacelles, Safran SA, Safran Engineering Services
- Tarnos : Safran Helicopter Engines
- Montereau : Safran Aircraft Engines
- Colombes : Safran Transmission Systems
- Vélizy : Safran Landing Systems
- Saint-Quentin-en-Yvelines : Safran Aircraft Engines
- Toulouse : Safran Electrical & Power, Safran Engineering Services, Safran SA.

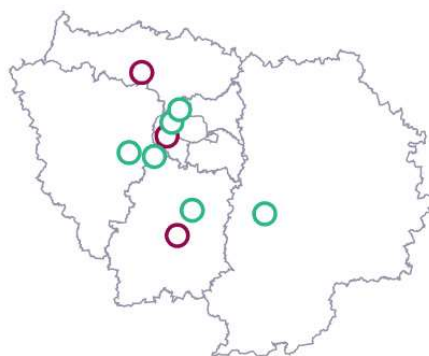
○ ÉTABLISSEMENTS QUI SERONT DÉCLARÉS CONFORMES D'ICI 2022

- Eragny-sur-Oise : Safran Electronics & Défense
- Gennevilliers : Safran Aircraft Engines
- Le Creusot : Safran Aircraft Engines
- Nexon : Safran Filtration Systems
- Vernon : Safran Aircraft Engines (Vernon Plasmique)
- Toulouse : Safran Nacelles
- Bordes : Safran Helicopter Engines
- Itteville : Safran SA

LOCALISATION DES SITES



ÎLE DE FRANCE



LA NORME AFNOR NF X50-783

Composée de 54 recommandations, cette norme prend en compte le handicap dans tous les processus de l'entreprise (par exemple: accueil, ressources humaines, achats, communication, finances, informatique, marketing/ventes, production, sécurité...) et constitue un véritable référentiel pour définir et mettre en place une politique handicap dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue impliquant l'ensemble des fonctions et acteurs internes de l'entreprise.



TÉMOIGNAGE

**VÉLIZY, ÉTABLISSEMENT
HANDI-ACCUEILLANT**

Découvrez à la fin de ce guide le témoignage de

**PASCAL SEGUIN,
DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT
DU SITE VELIZY**

EXEMPLES D'EXIGENCE DE LA NORME HANDI-ACCUEILLANTE

- ▶ Une analyse de l'accessibilité aux locaux, tant pour le personnel que pour les visiteurs, est-elle réalisée ?
- ▶ Des actions d'information, de sensibilisation et/ou de formation sur le handicap sont-elles proposées à l'ensemble des collaborateurs ?
- ▶ La sous-traitance confiée au secteur protégé et/ou adapté est-elle valorisée en interne ?
- ▶ Les besoins liés à l'accès par les personnes handicapées aux systèmes d'information et aux outils informatiques sont-ils définis ?

INFORMATIONS PRATIQUES POUR LES SALARIÉS

LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD



L'AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

► Le poste de travail du collaborateur en situation de handicap peut être aménagé pour répondre au mieux à ses besoins :

- Acquisition de matériel spécifique (ex : siège ergonomique)
- Aides matérielles à la tenue du poste
- Adaptation nécessaire à l'accessibilité du poste de travail
- Télétravail
- Autres mesures nécessaires



L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Une adaptation des horaires de travail peut être mise en place, en accord avec le médecin du travail :

- Horaires aménagés ► Temps partiel ► Autres mesures adaptées



LA MOBILITÉ

► Les frais de transport pour les personnes à mobilité réduite et les déficients visuels, entre le lieu de résidence et le lieu de travail, sont pris en charge par Safran sur présentation d'un avis formel du médecin du travail.

► Les salariés ne pouvant utiliser les transports en commun en raison de leur handicap peuvent faire adapter leur véhicule et bénéficier d'une participation en complément aux mesures et aides légales existantes. Cette participation financière est versée après avis formel du médecin du travail, et sur présentation des factures et des justificatifs des démarches entreprises auprès de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées), des mutuelles et des autres organismes.

► Les équipes RH, médicales et du service social pourront mener toute action utile avec l'aide des organismes collecteurs pour pallier les difficultés d'éloignement domicile - lieu de travail.



LA FORMATION

- ▶ Prise en charge des frais d'inscription et frais pédagogiques dans les cas de valorisation des acquis de l'expérience (VAE),
- ▶ Formation dédiée pour les tuteurs.



LES ABSENCES ET CONGÉS

- ▶ Jusqu'à quatre demi-journées payées pour faciliter les démarches de RQTH ou les rendez-vous médicaux en lien avec le handicap,
- ▶ Les aidants familiaux du Groupe (parent(s) d'enfant(s) handicapé(s) ou conjoint d'une personne handicapée), peuvent bénéficier:
 - d'un aménagement de leurs horaires de travail afin de permettre des soins ou la garde du proche en situation de handicap,
 - d'une autorisation spéciale d'absence rémunérée, dans la limite de deux jours par an ou quatre demi-journées.



AUTRES MESURES

- ▶ Les salariés de Safran en situation de handicap qui n'exercent pas leur activité à temps plein pourront néanmoins à cotiser sur une base de 100 % pour la retraite. Le différentiel de cotisation employeur sera pris en charge par Safran.
- ▶ Le régime de prévoyance de Safran en matière de frais de santé permet par ailleurs aux enfants de salariés et retraités du Groupe (lorsque ces derniers ont continué à cotiser au régime Safran), de rester ayants droit sans limite d'âge sous réserve d'un taux d'incapacité d'au moins 80 % et d'une rémunération inférieure ou égale au SMIC.
- ▶ Le dispositif de « Congé de Proche Aidant » issu des lois du 28 décembre 2015 et du 8 août 2016 s'applique chez Safran.
- ▶ Des mesures d'accompagnement périphériques peuvent être mises en place (en complément aux aides légales de droit commun existantes), comme la possibilité de financer le reste à charge pour l'achat d'équipement spécialisé, notamment l'appareillage/prothèse auditive.

INFORMATIONS PRATIQUES POUR LES SALARIÉS

LES ACTEURS DU HANDICAP CHEZ SAFRAN

▶ VOTRE MÉDECIN DU TRAVAIL

est votre conseiller et celui de l'entreprise en matière de santé au travail. Son action vise à vous permettre d'exercer votre profession sans risque pour votre santé. Il peut vous aider dans vos démarches administratives externes (RQTH, financement d'aménagements, aide à domicile, etc.).

▶ VOTRE RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES

est votre interlocuteur en matière d'intégration, d'aménagement de poste et de gestion de carrière.

▶ LE SERVICE SOCIAL

vous accompagne lors des changements liés à votre situation de santé et vous aide dans les démarches administratives.

▶ LE RÉSEAU HANDICAP ET DIVERSITÉ

Votre correspondant handicap et diversité est l'animateur de la politique handicap de Safran. Son objectif est de déployer l'accord Groupe handicap et ainsi de favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs dans les meilleures conditions.

Retrouvez ses coordonnées sur [Insite/Espace RH/Je suis acteur de la diversité/Mission Handicap](#)

▶ LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

Elles ont une mission en matière de prévention des risques professionnels sur la santé des salariés. Elles peuvent être consultées sur les mesures prises par l'entreprise en vue de faciliter l'intégration ou le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés.

LA DÉMARCHE DE RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Safran vous soutient et vous conseille en toute confidentialité dans vos démarches sans que celles-ci soient une obligation.

Retrouver les informations sur Insite: [Insite/Espace RH/Je suis acteur de la diversité/Mission Handicap](#)

QUELLES SONT LES PATHOLOGIES CONCERNÉES PAR LA RQTH ?

LES HANDICAPS QUE NOUS VOYONS...

- Handicap consécutif à une maladie invalidante (difficulté à soutenir un effort en continu sans ralentissement majeur, fatigabilité),
- Handicap moteur (difficulté à se déplacer et à supporter l'effort physique),
- Handicap physique (difficulté à maintenir en continu une stabilité de la pensée, de la perception, du comportement, de l'humeur et de la conscience),
- Handicap auditif (inexistence ou perte à degrés variables de l'acuité auditive),
- Handicap visuel (inexistence ou perte à degrés variables de l'acuité visuelle),
- Handicap intellectuel (difficulté à fixer son attention, limitation de la rapidité à acquérir des connaissances et des compétences).

... ET LES AUTRES*

- 30 %** Allergies
- 25 %** Hernie, sciaticques, arthrose... en 1980 : 10 %
- 16 %** Hypertension et pathologies cardio-vasculaires
- 14 %** Migraine
- 4 %** Diabète
- 6 %** Asthme
- 8 %** Trouble du langage
- 3 %** Apnée du sommeil

* Statistiques CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail) % population concernée.



BON À SAVOIR !

Pour vous permettre d'effectuer les démarches nécessaires à la demande de titre de bénéficiaire et à son renouvellement, Safran accorde deux jours ou quatre demi-journées d'absence rémunérées.



TÉMOIGNAGES

L'ENGAGEMENT DE SAFRAN
EN FAVEUR DU HANDICAP PASSE D'ABORD
ET SURTOUT PAR L'ENGAGEMENT
DE SES COLLABORATEURS.



Un maintien dans l'emploi réussi



FRANCIS CHAMBE, chargé administration paie et personnel chez Safran Helicopter Engines à Bordes, détaille les mesures de maintien dans l'emploi dont il a bénéficié. Opéré d'une greffe totale de la cornée suite à un accident, Francis a pu reprendre son activité dans un environnement de travail adapté à son handicap, grâce à la mise en place d'aménagements pour faciliter son quotidien, et avec le soutien de ses collègues.



Il y a quelques années, j'ai eu un grave accident. Un éclat de bois a touché mon œil et atteint ma cornée. J'ai subi plusieurs interventions chirurgicales : une opération de la cataracte, un implant et une greffe totale. J'ai été arrêté pendant 4 mois. Lorsque le médecin m'a dit que je pouvais reprendre le travail, j'ai appelé Safran. Je n'avais pas d'inquiétude concernant ma reprise de travail, j'étais peut-être insouciant. Certains gestes professionnels du quotidien sont devenus compliqués pour moi. Par exemple, en raison de mon champ de vision réduit, je dois maintenir mon regard vers le bas et la position verticale des écrans standards m'oblige à lever la tête. Mais tout s'est arrangé très rapidement : grâce à mon aménagement de poste et à l'achat par Safran d'un écran grand format et d'un bras articulé pour ajuster la lumière sur mon bureau, j'ai pu éviter les tensions physiques et la fatigue.

Au cours des dix dernières années, je constate que la communication en matière de handicap a beaucoup évolué. Le Groupe, mais aussi à plus grande échelle la société, est plus à l'écoute, plus attentive aux difficultés que certains peuvent rencontrer.



Exemple d'une cellule de maintien dans l'emploi



LAURENT TETARD, responsable métier chez Safran Engineering Services, a constaté l'efficacité de ce dispositif, dont la mission est d'envisager toutes les mesures permettant le retour au travail dans les meilleures conditions après une absence de longue durée. Déjà en place dans plusieurs établissements du Groupe, les cellules de maintien dans l'emploi réunissent la médecine du travail, la mission Handicap, le service social, les RH et bien sûr le manager.



Il y a quelques années, un de mes collaborateurs en absence longue durée a effectué une visite de pré-reprise peu avant son retour. Le médecin m'a ensuite informé des difficultés qu'il allait rencontrer pour reprendre son poste. Le savoir à l'avance m'a aidé à préparer son retour. Avec lui, j'ai participé à des réunions avec le service médical, le psychologue et les RH pour trouver des solutions: reprise à temps partiel, aménagement du poste de travail...

À chaque étape, je me suis assuré que ce collègue serait toujours écouté. J'ai beaucoup échangé avec lui sur la reconnaissance de son handicap et je me suis engagé à ce que cela n'ait pas d'impact sur son retour dans l'équipe. J'ai notamment fait en sorte que son poste de travail ne soit pas déplacé en prévoyant les accès nécessaires à ses déplacements sur le plateau. Je l'ai aussi encouragé à informer de sa situation le responsable du projet sur lequel il travaillait afin que ce dernier comprenne que, s'il fournissait parfois des performances inégales, c'était en raison de la fatigue liée à son handicap.

Cela m'a semblé important pour installer une relation de confiance et de transparence au sein de l'équipe. La cellule de maintien dans l'emploi est une instance de dialogue et de coordination, dans laquelle chaque intervenant apporte ses compétences pour répondre aux questions de la personne, mais aussi de son manager. L'anticipation est le maître mot.



Une mobilité et une intégration réussie



NICOLAS SOULIER, responsable du bureau d'études Composites pour les programmes en développement chez Safran Nacelles. Un collaborateur atteint d'un handicap moteur a rejoint son équipe à la suite d'une mobilité interne.



Je n'ai pas d'a priori sur le handicap, c'est la compétence des gens qui m'intéresse. Dès que la candidature de mon nouveau collaborateur a été validée, j'ai contacté la médecine du travail, les RH et le référent handicap de l'établissement pour identifier les adaptations à effectuer afin de faciliter son arrivée et son intégration. Il est venu visiter le site pour recenser les points d'attention qui portaient principalement sur l'accès au bâtiment où il devait travailler, puis les travaux nécessaires ont très vite été réalisés.

Nous avons également anticipé les demandes d'accès au réseau informatique pour qu'il puisse bénéficier rapidement du télétravail. Le seul problème qui n'a pas pu être résolu pour l'instant – pour des raisons budgétaires – est l'accès au Centre d'Excellence Composites, où se tiennent habituellement nos réunions de service. Nous les avons donc organisées dans un lieu accessible pour lui. Aujourd'hui, avec mon retour d'expérience, je dirais qu'intégrer un collaborateur en situation de handicap nécessite d'abord de réfléchir aux différentes mesures pour préparer son arrivée: l'accessibilité, le plan de formation, etc. Le manager et son équipe sont accompagnés: nous avons la chance d'être soutenus par une vraie politique handicap chez Safran, avec des interlocuteurs dédiés qui nous aident à trouver des solutions.



Un interlocuteur privilégié ? Le référent handicap



CORINNE MORIZOT, référente handicap au sein du réseau Safran Aircraft Engines, évoque son rôle d'accompagnatrice des collaborateurs en situation de handicap.



Mon rôle de référente handicap s'inscrit dans ma fonction d'infirmière en santé au travail et de préventeur sécurité. Au quotidien, pour permettre à chacun de poursuivre son activité professionnelle quelle que soit l'évolution de son état de santé, je participe au maintien dans l'emploi des salariés présentant de nouvelles restrictions et selon les préconisations émises par le médecin du travail.

Dans ce cadre, mon rôle est de conseiller sur les aménagements de postes, l'organisation du travail ou d'envisager un reclassement en fonction du besoin du salarié en situation de handicap. Le salarié est au cœur des décisions qui sont prises en lien avec les parties prenantes: médecin du travail, manager, RRH et CSSCT. L'objectif est la mise en place de la solution la plus pérenne et la mieux adaptée à la santé du salarié. Je peux aussi accompagner le salarié dans ses démarches de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).

En tant que référente sur les sujets de Handicap sur le site du Creusot, j'échange régulièrement avec la correspondante Handicap de Safran Aircraft Engines et la responsable de la mission Handicap du Groupe. Je réponds à leurs sollicitations et j'assure une partie du « reporting ». Le référent handicap est le garant et le porte-parole de la politique de l'entreprise dans l'établissement. Le handicap est également un sujet de communication lors des événements locaux comme la Journée Santé Sécurité Environnement et à l'occasion de la SEEPH (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées).

Je profite de ces occasions pour informer sur le handicap, les termes de l'accord, les démarches de la RQTH... Lors de la dernière SEEPH, nous avons, par exemple, mis à disposition des salariés un questionnaire qui leur a permis d'améliorer leurs connaissances sur le sujet du handicap. Il est important de préciser que le référent handicap est tenu à la confidentialité des échanges avec le salarié.

Toutes les actions que nous menons pour changer le regard sur le handicap sont le résultat de la mobilisation collective afin d'offrir une chance à tous.



La conformité à la norme AFNOR « organisme handi-accueillant » de Vélizy



PASCAL SEGUIN, directeur d'Établissement du site de Vélizy, revient sur la conformité de son établissement à la norme organisme handi-accueillant et sur la démarche d'amélioration continue qui en résulte.



Depuis 2018, le site de Vélizy, siège social de Safran Landing Systems, est certifié Organisme Handi-Accueillant. Grâce à cette démarche volontaire nous avons pu dépasser la simple question de l'accessibilité des locaux qui nous a longtemps occupés et, reconnaissons-le, nous demande encore quelques efforts pour que nos salariés en situation de handicap puissent évoluer sans entrave ni contrainte d'aucune sorte, y compris dans les plus anciens de nos bâtiments.

Aujourd'hui, c'est une véritable dynamique d'amélioration continue qui s'est mise en place, impliquant des acteurs d'horizons aussi variés que les Moyens Généraux, les Ressources Humaines, les services de Santé au Travail et de SSE, la Communication, les réseaux de managers.

Ensemble, nous avons l'ambition de travailler sur un spectre très large de processus : la sensibilisation et même la formation des salariés du site, le recrutement y compris de stagiaires et d'apprentis, le management de carrière des personnes disposant d'une RQTH, l'adaptation du poste de travail, l'accueil des visiteurs en situation de handicap.

La norme NF X50-783 constitue dès lors un outil précieux pour nous guider dans la définition de nos plans d'action puisqu'elle nous permet de comparer l'état actuel de nos infrastructures et, bien au-delà, l'ensemble de nos pratiques à un référentiel clair.

L'inclusion des personnes en situation de handicap est ainsi devenue d'année en année bien plus qu'une évidence ; c'est une brique essentielle que l'on retrouve dans chacun de nos projets.



Un exemple d'association partenaire sur le sujet de l'intégration du handicap



LAURENT DUJARIC, délégué général de Hanvol, une des associations partenaires du Groupe en matière d'intégration du handicap, explique son rôle d'intermédiaire entre les attentes des candidats et les exigences du secteur de l'aéronautique.



HANVOL est une association dédiée à la formation et à l'insertion de personnes en situation de handicap dans l'industrie aéronautique, spatiale et le transport aérien.

Créée il y a 10 ans à l'initiative du Groupement des Industries Françaises Aéronautiques et Spatiales (GIFAS), avec le soutien de l'AGEFIPH, elle regroupe aujourd'hui 15 entreprises du secteur, dont Safran qui est membre fondateur. Hanvol propose chaque année à ses entreprises adhérentes un dispositif en 4 étapes :

- l'identification de leurs besoins en compétences ;
- la sélection de personnes en situation de handicap motivées et en mesure de suivre une formation en alternance ;
- une préparation des candidats dans le cadre d'une préformation ou d'un coaching individuel leur permettant de construire un projet professionnel et d'être remis à niveau dans certaines matières ;
- une mise en relation des candidats avec les entreprises pour des entretiens de recrutement destinés à finaliser l'entrée en formation par la signature de contrats en alternance.

Grâce au soutien de ses entreprises partenaires, Hanvol a depuis 10 ans accompagné 290 personnes en situation de handicap dans l'élaboration de leur projet professionnel et facilité la signature de 225 contrats en alternance, CDD et CDI. C'est une méthode qui a fait ses preuves : chaque année, Hanvol place 70 à 80 % des personnes accompagnées !

En ces temps particulièrement difficiles pour l'emploi, Hanvol permet à la filière aéronautique de poursuivre son engagement en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap.



La médecine du travail : un acteur clé dans l'accompagnement et la prévention des situations de handicap



SYLVIE BRUNO, médecin du travail à Bordes, nous parle de son rôle concernant le sujet du handicap.



Les missions d'un médecin du travail chez Safran sont d'apprécier la compatibilité entre l'état de santé des collaborateurs et les exigences physiques et psychiques liées à leurs activités professionnelles : évaluer les conditions de travail propres à chaque métier. Par exemple une tendinite du membre supérieur contre-indiquera certains gestes répétitifs ; il pourra être nécessaire de suspendre l'activité du salarié, d'aménager son poste si cela est possible ou au maximum de reclasser le salarié.

Dans le respect du secret médical le médecin du travail conseille les managers, les services RH tout au long de ces étapes si elles sont nécessaires.

Le médecin du travail informe et conseille le collaborateur sur la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH). Il l'accompagne en partenariat avec le service social dans cette procédure de RQTH.

Le médecin du travail participe à la Cellule de Maintien dans l'Emploi (CME) qui rassemble différents acteurs (responsable des ressources humaines, assistante sociale, manager et médecin du travail etc.) lorsque l'état de santé d'un collaborateur fait obstacle au retour à son poste de travail antérieur.

Les équipes santé au travail animent des ateliers « ergonomie » qui visent à prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS) et favoriser un meilleur environnement de travail.



Retrouvez toutes les informations
sur Insite, dans l'Espace RH,
rubrique Diversité !

