

mgen[★]

GROUPE **vyv**

HANDICAP

Parce qu' ensemble,

on va plus loin !



2021,

un nouvel accord Handicap,

des engagements renforcés

Le groupe MGEN poursuit son engagement, initié en 2008, en faveur de l'accès à l'emploi et du maintien en poste des personnes en situation de handicap avec la signature d'un 5e accord handicap triennal (2021 – 2023) orienté autour de **6 axes** :

- 1 LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP**
Être attentif aux besoins, prévenir les situations à risque et intervenir pour préserver l'employabilité.
- 2 LE RECRUTEMENT ET L'INTÉGRATION**
Permettre aux personnes en situation de handicap avec les compétences recherchées de **rejoindre les équipes MGEN** en prenant en compte, si nécessaire, leurs besoins éventuels liés à leur handicap.
- 3 LA FORMATION**
S'assurer d'un **accès à la formation pour tous** et de **la mise en œuvre de parcours professionnels adaptés**.
Accueillir et accompagner des stagiaires dans la construction de leurs projets et parcours professionnels.
- 4 LE RECOURS AU SECTEUR DE TRAVAIL PROTÉGÉ ET ADAPTÉ**
Identifier et développer les partenariats avec des structures du secteur adapté et protégé.
Renforcer la collaboration avec l'ESAT Saint Thomas en Royan, établissement MGEN.
- 5 L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS**
Aller au-delà de la question du handicap liée au poste de travail en proposant des mesures complémentaires et spécifiques pour accompagner les salariés.
- 6 L'INFORMATION, LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION**
Mettre en place des actions pour **lever les freins** liés au handicap et **faire tomber les stéréotypes**.
Se professionnaliser sur la question du handicap en emploi et sur l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Mais au fait,

qu'est-ce qu'un handicap ?



**ON PENSE SOUVENT
QUE LE HANDICAP C'EST...**

ALORS QUE BIEN SOUVENT IL S'AGIT...

D'un **problème de santé** qui devient un handicap. Il peut impacter :

- la capacité à occuper un poste ;
- l'accès à un emploi.

Il est **situationnel** et lié à un emploi donné.

Le saviez-vous ?

• Ils existent **6 familles de handicap** :



Moteur



Auditif



Visuel



Psychique



invalidante



Intellectuel

80%

des handicaps
sont invisibles

**1 personne
sur 2**

est confrontée à une situation de
handicap ponctuelle ou définitive
au cours de sa vie

15%

seulement
sont de naissance



**Le diabète, les acouphènes ou
une hernie discale** peuvent être
reconnus comme un handicap !

La politique handicap

MGEN

en quelques

chiffres

Entre 2018 et 2020, pour son 4^{ème} accord :

- **112 collaborateurs** en situation de handicap ont été recrutés
- **123 salariés** ont bénéficié d'un **aménagement de poste**
- **392 collaborateurs en situation de handicap font actuellement parties des effectifs MGEN**

Pourquoi demander

La Reconnaissance de la Qualité

de Travailleur Handicapé (RQTH) ?

Faire part de sa problématique de santé peut permettre de bénéficier de la RQTH et de bénéficier de mesures d'accompagnement personnalisés. Il s'agit d'une **démarche simple à l'initiative du collaborateur. Un dossier est à déposer auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).**

Elle concerne les personnes en capacité de travailler qui présentent des difficultés à exercer certaines activités professionnelles en raison de leur état de santé. La reconnaissance est accordée pour une durée limitée (1, 3, 5 ou 10 ans) et peut-être renouvelée. Faut-il en parler à son entourage professionnel ?

Il n'y a **aucune obligation de parler de son handicap** à son entourage professionnel.

La Mission Handicap MGEN, les **référénts handicap** et le **service de santé au travail** sont soumis à la **confidentialité**. La sensibilisation régulière permettra de mobiliser le manager si besoin. **En parler favorise la compréhension** et la connaissance sur les dispositifs mis en place dans la structure.



Voici Jean, depuis quelques temps, des douleurs lombaires et de la fatigue le gêne pour occuper pleinement son poste.

Grâce aux engagements pris par MGEN, Jean peut bénéficier de **jours d'absence supplémentaires** pour ses démarches administratives afin d'obtenir la RQTH ou pour effectuer des soins.


Un **ergonome** pourra étudier son poste, réaliser des **préconisations matérielles** et proposer une **organisation** adaptées à ses problèmes de santé.

La **Mission Handicap** pourra **financer ces aménagements** et accompagner les changements organisationnels à mettre en œuvre (temps de travail, aménagement de poste, etc).

Quelles sont

les ressources mobilisables ?

Pour l'accompagner, le collaborateur dispose :

- d'une journée d'absence autorisée pour réaliser les démarches de reconnaissance du handicap,
- d'un aménagement de poste et de son environnement de travail pour compenser les impacts du handicap,
- d'un abondement  sur www.moncompteformation.gouv.fr de 300 euros /an pour les salariés BOETH,
- de 2 jours d'absences autorisés /an pour soins en lien avec le handicap,
- d'un accompagnement dans l'accès au logement via www.actionlogement.fr,
- de l'accès au site dédié et personnel d'informations officielles sur le handicap dans le quotidien [https:// www.monparcourshandicap.gouv.fr/](https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/)

Des interlocuteurs

à l'écoute

En toute confidentialité pour une information, un conseil, une aide, etc. :

- La Mission Handicap MGEN et le réseau de **référénts handicap** MGEN présents en région : DRH-ActionSoc@mgen.fr
- **Le Service de Santé au Travail** pour toutes questions de santé au travail
- La **Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)**, pôle d'accueil unique pour les personnes handicapées et leurs proches
- Le dispositif **RESSIF** pour tout salarié confronté à une problématique ponctuelle ou durable sur le champs médical et social : **04 37 56 85 41**
- Le dispositif **IAPR** pour tout salarié rencontrant une difficulté psychologique ou de bien-être au travail : **0 800 00 19 30**

Ils témoignent...

« Changeons de regard sur le handicap !

Identifier des solutions adaptées et individualisées et faire prendre conscience que la notion de handicap ne se limite pas qu'à nos stéréotypes : c'est un défi de tous les jours ! Pour m'y aider, un réseau de référents handicaps est présent en région pour renforcer nos actions et tisser des liens en proximité, un vrai plus pour tous ! »

Lisa Desmond, Responsable Mission Handicap groupe MGEN

« Prendre soin de ceux qui prennent soin de nous !

Intégrer une salariée sourde, aménager le poste d'un salarié photosensible, reclasser une assistante des services hospitaliers lombalgique, accompagner le mi-temps thérapeutique d'une salariée, etc... Cela devient possible grâce au soutien de la Mission Handicap et aux nombreux dispositifs mis en place ! »

Jean-Louis Martin, Directeur ESSRIN de Maison-Laffitte

« A mon écoute. Reconnue RQTH, j'ai été très vite contactée par la Mission Handicap MGEN qui a été à mon écoute et a su adapter l'aménagement de mon poste de travail ainsi que mes horaires avec le Directeur de mon centre de contacts. L'humain, l'empathie et la bienveillance ont fait partie intégrante de nos échanges »

Francine Pollet, Téléconseillère Centre de Contacts de Rennes

« Tous mes remerciements. Je viens de récupérer mes appareils auditifs. Je revis grâce à la Mission Handicap. »

Marylène Chauveau, Spécialiste Prestations et Services Centre de Gestion de Paris

« Être facilitateur et accompagnateur. Souvent, le rôle du manager consiste à comprendre la situation que traverse le salarié, la nature de ses difficultés, pour lui proposer le meilleur accompagnement possible. Être à ses côtés, au bon moment, et tout faire pour qu'il poursuive au mieux son activité, c'est ça aussi être un "employeur responsable" ».

Pascal Bordi, Directeur Centre de Contacts Rennes

« Contribuer à l'amélioration de la qualité de vie du personnel en situation de handicap ! C'est un sujet qui me tient à cœur. A l'écoute des collaborateurs en local pour les accompagner dans leurs démarches, je porte aussi des actions de sensibilisations et je participe à des réunions/échanges avec les interlocuteurs spécialisés sur le sujet. »

Georges Passamard Berger, Référent Handicap MGEN à Lyon

En bref

Le handicap, de quoi parle t'on ?

Limitation d'activité ou restriction de la participation à une vie en société subie par une personne en raison d'une altération d'une fonction ou d'un trouble de santé invalidant.

Quand faire reconnaître sa situation de handicap ?

Un problème de santé devient un handicap lorsque celui-ci entraîne une ou des difficultés à occuper un poste et/ou à accéder à un emploi. Il est situationnel et lié à un emploi donné.

Pourquoi faire reconnaître sa situation de handicap ?

Pour envisager toutes les actions qui prendront en compte les besoins du salarié concerné, et notamment pour :

- Être accompagné individuellement par la Mission Handicap MGEN pour exercer son activité professionnelle.
- Accéder à des dispositifs d'aides adéquats en compensation de son handicap.

Comment faire reconnaître sa situation de handicap ?

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) concerne les personnes qui présentent des difficultés à exercer certains types d'activités professionnelles en raison de leur état de santé. Il s'agit d'une reconnaissance administrative temporaire à réaliser auprès de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).

Qui peut bénéficier des mesures MGEN ?

Les titulaires d'une :

- RQTH,
- Pension d'invalidité,
- Carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité »,
- Allocation Adulte Handicapé (AAH),
- Rente d'accident de travail.

Pour plus d'infos,
rendez-vous sur la page
Mission Handicap,
dans l'espace numérique M.

Par le biais de la Mission Handicap,
le groupe MGEN met en place des
actions pour aider et accompagner
les personnes en situation de handicap.

Vous souhaitez en savoir plus
ou vous avez des questions ?

Contactez la Mission Handicap :

DRH-ActionSoc@mgen.fr

ou rendez-vous sur

**la page Mission Handicap
dans votre espace numérique M.**



GRUPE **vyv**