

ACCORD D'ENTREPRISE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP 2009 – 2013

ENTRE LES SOUSSIGNES :

GROUPE AUCHAN SA, AUCHANHYPER SAS, AUCHAN France SA, TOMBLAINE DISTRIBUTION SA, IMMOCHAN INTERNATIONAL SAS, IMMOCHAN France SAS, GIE AUCHAN INTERNATIONAL TECHNOLOGY, SNC ORGANISATION INTRAGROUPE DES ACHATS, AUCHAN CARBURANT SAS

Ci-après dénommées "L'entreprise",

Représentées par Monsieur Jean-André LAFFITTE, Directeur des Ressources Humaines d'AUCHAN France,

D'UNE PART

ET

Les Organisations syndicales signataires,

D'AUTRE PART

PREAMBULE

Depuis 1993, la société Auchan mène une politique volontariste en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

En dialogue permanent avec les partenaires sociaux, elle a mené de nombreuses actions ayant pour ambition de développer le nombre de personnes en situation de handicap travaillant ou employées dans l'entreprise, de faciliter leur intégration et de les accompagner tout au long de leur carrière.

Grâce à son dernier accord, l'entreprise est parvenue à faire évoluer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap de 3,7 % à 4,9 % pendant la période de janvier 2006 à fin 2008 (pour rappel, le taux était à 5,05 % avant la loi du 11 février 2005).

Soucieuse de continuer à faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap, l'entreprise, en échange avec ses partenaires sociaux, souhaite optimiser la mise en place de mesures facilitant leur insertion. Ce nouvel accord s'inscrit donc dans une volonté de poursuivre le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap tout en tenant compte du contexte économique et sociétal difficile.

Rappelons notamment que le contexte de la grande distribution ne cesse d'évoluer par :

- une concurrence qui s'accroît toujours plus,
- des consommateurs qui changent leurs comportements d'achats,
- des métiers de plus en plus tournés vers la vente.

SF
1
NE
EN
CC

En conséquence, le présent accord a pour objectifs, à l'égard des personnes en situation de handicap :

- de favoriser l'emploi en optimisant des partenariats avec des organismes locaux et nationaux,
- d'accompagner les collaborateurs déjà en poste dans leur quotidien, à travers des actions de formation et de professionnalisation,
- d'optimiser le maintien dans l'emploi par des analyses de postes et le financement d'aménagements de postes de travail,
- de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs au phénomène du handicap et de communiquer sur l'engagement d'Auchan,
- d'organiser les partenariats avec le secteur protégé par le développement d'actions locales, régionales ou nationales,
- d'assurer un suivi régulier, qualitatif et quantitatif de nos actions.

Ceci étant exposé, les parties signataires conviennent ce qui suit :

JP
2
En
CC

SOMMAIRE

TITRE 1. DISPOSITIONS GENERALES

- Article 1.1. Champ d'application
- Article 1.2. Les bénéficiaires de l'accord
- Article 1.3. Principe de péréquation
- Article 1.4. Durée de l'accord
- Article 1.5. Clause de révision et de dénonciation
- Article 1.6. Publicité et dépôt

TITRE 2. ACTIONS EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

2.1. UN PLAN D'EMBAUCHE SUR 5 ANS

- Article 2.1.1. L'emploi de personnes en situation de handicap
- Article 2.1.2. La politique d'emploi à travers la communication externe

2.2. L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS EN POSTE

- Article 2.2.1. Les aides spécifiques aux collaborateurs reconnus travailleurs handicapés
- Article 2.2.2. La professionnalisation des collaborateurs en situation de handicap
- Article 2.2.3. La gestion prévisionnelle des personnes en situation de handicap
- Article 2.2.4. La structure d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap
- Article 2.2.5. La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.)

2.3. LE PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- Article 2.3.1. L'implication des CHSCT
- Article 2.3.2. Les commissions de reclassement
- Article 2.3.3. Les aménagements de poste
- Article 2.3.4. Les aides à l'exercice d'un emploi

2.4. LES PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR PROTEGE ET LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

- Article 2.4.1. Le recours aux prestations de sous-traitance et de mise à disposition
- Article 2.4.2. Le recours au groupement d'employeurs

TITRE 3. SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS DE L'ENTREPRISE

- Article 3.1. La sensibilisation et la formation des collaborateurs sur le handicap
- Article 3.2. La communication interne sur les actions en faveur des personnes en situation de handicap

TITRE 4. CONDITIONS DE SUIVI DE L'ACCORD

- Article 4.1. Pilotage et animation
- Article 4.2. Budget de fonctionnement
- Article 4.3. Information des partenaires sociaux
- Article 4.4. Agrément

ANNEXE

Annexe 1 : Budget de l'accord

SG m
3
ER
CC

TITRE 1. DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.1. Champ d'application

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Conformément à l'organisation juridique et géographique de la société, le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de la société Auchan France, quelle que soit l'activité exercée, AUCHANHYPER SAS, le GIE AUCHAN International Technology, la SNC Organisation Intra groupe des Achats, Immochan France SAS, Immochan International SAS, Groupe AUCHAN SA, Tomblaine Distribution SA, SAS Auchan Carburant.

Article 1.2. Les bénéficiaires de l'accord

Les dispositions de l'accord concernent :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que visés par les dispositions de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 (article L.5212-1 à 4 et L. 5212-13 du Code du Travail),
- les collaborateurs qui deviendraient handicapés à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ou toute atteinte affectant leur aptitude au poste occupé, sous réserve que l'une des conditions de l'obligation légale soit remplie.

Article 1.3. Principe de péréquation

Les parties rappellent que les dispositions légales en vigueur prévoient qu'un accord au niveau de la société Auchan France agréé par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Lille permet de respecter l'obligation d'emploi en appliquant le principe de péréquation entre tous les établissements assujettis définis à l'article 1.1. du présent accord.

En conséquence, le calcul de l'obligation d'emploi s'effectuera au niveau de chaque établissement assujetti, et les résultats seront consolidés au niveau de la société Auchan France, permettant ainsi d'apprécier, à son niveau, si l'obligation d'emploi est satisfaite.

Article 1.4. Durée de l'accord

Le présent accord s'applique pour une durée de 5 années civiles (2009, 2010, 2011, 2012, 2013) et comprend un programme précis et complet en faveur des personnes en situation de handicap.

Article 1.5. Clause de révision et de dénonciation

Le présent accord pourra être révisé à tout moment conformément aux articles L2222-5 et L2261-7 et 8 du Code du Travail, par accord conclu entre la Société et une ou plusieurs des organisations syndicales signataires du présent accord.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, conformément aux articles L2222-6 et L2261-9, 10, 11, 13 et 14 du Code du Travail.

SR m
4 B
ER
CC

Article 1.6. Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet des publicités suivantes :

- un exemplaire remis à chaque signataire,
- un exemplaire déposé à la DDTEFP de Lille,
- un exemplaire déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Lannoy.

Mention de cet accord figurera dans les documents sociaux à côté des autres accords déjà en vigueur.

TITRE 2. ACTIONS EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

2.1. UN PLAN D'EMBAUCHE SUR 5 ANS

La politique d'insertion des personnes en situation de handicap est cohérente avec les politiques de diversité de l'entreprise et s'inscrit dans la politique globale de gestion des ressources humaines. La personne en situation de handicap est avant tout embauchée pour ses compétences et son potentiel.

Le plan d'embauche a pour objet de faire progresser l'entreprise dans la perspective de lui permettre de respecter à minima son obligation d'emploi de personnes en situation de handicap.

Le processus de l'embauche directe

L'embauche peut résulter d'une candidature spontanée ou d'une recherche de l'entreprise en s'adressant à Pôle Emploi, à l'APEC ou aux organismes de placement spécialisés comme CAP EMPLOI pour avoir des candidatures. L'entreprise aura également recours aux services d'entreprises de conseil.

A l'occasion de ses recrutements, quand il y a un poste à pourvoir, l'entreprise s'interrogera sur la possibilité de le confier à une personne en situation de handicap.

Article 2.1.1. L'emploi de personnes en situation de handicap

a. L'objectif de taux d'emploi

Dans le cadre de la péréquation entre ses établissements, comme précisé à l'article 1.3., les parties s'engagent à atteindre, au terme de la durée du présent accord, un taux d'emploi de travailleurs handicapés de 6 %.

Pour accompagner progressivement cet effort au sein de chacun des sites, l'entreprise fixe chaque année un objectif d'emploi :

- o Année 2009 : 5,2 %
- o Année 2010 : 5,4 %
- o Année 2011 : 5,6 %
- o Année 2012 : 5,8 %
- o Année 2013 : 6 %

SP ne
5
Er cc

b. Le plan d'embauche et la nature des contrats de travail

Selon les besoins de l'entreprise et dans le respect des caractéristiques que la loi attribue à ces contrats, l'embauche se fera sous différentes formes : CDI, CDD, contrats d'insertion en alternance, mission d'intérim...

Les expériences en milieu ordinaire sont un atout pour la personne en situation de handicap, pouvant aboutir à une embauche en contrat à durée indéterminée.

Soucieuses de s'engager de manière réaliste compte tenu du contexte économique et sociétal actuel, les parties prévoient le recrutement, au terme de la durée du présent accord de :

- 300 ETP (Equivalent Temps Plein) en contrats à durée indéterminée
- 160 contrats à durée déterminée de plus de 6 mois

Tous les emplois existants dans les établissements d'Auchan France sont ouverts aux personnes en situation de handicap dont le profil est en adéquation avec les référentiels de compétences et les définitions de postes.

c. Un partenariat privilégié avec l'AFPA pour l'emploi des personnes en situation de handicap

En 2008, l'entreprise a mené une action d'intégration de personnes en situation de handicap, en partenariat avec l'AFPA, et par le biais du contrat de professionnalisation. Cette action a permis l'intégration de 5 personnes en situation de handicap dans 3 hypermarchés de la direction opérationnelle Nord à l'issue de leur période de formation de 8 mois.

Afin de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap, l'entreprise Auchan France a signé en avril 2009 une convention de partenariat avec l'AFPA au niveau national.

Ce partenariat va permettre aux parties de privilégier le contrat de professionnalisation et d'apporter toutes les conditions nécessaires et favorables à la réussite de l'intégration des personnes en situation de handicap sur les fonctions de :

- Hôte(sse) de Caisse / Employé(e) Libre Service
- Préparateur(trice) de commandes

Le fonctionnement du partenariat AFPA - AUCHAN :

- repérer des candidats, reconnus travailleurs handicapés, en lien avec Pôle Emploi et Cap Emploi (action de recrutement),
- proposer des actions de pré-professionnalisation pour permettre la découverte des métiers Auchan (à raison de 3 à 5 semaines d'immersion dans l'entreprise),
- proposer des contrats de professionnalisation pour les candidats retenus (alternance entre centre de formation AFPA et entreprise Auchan),
- intégrer, à l'issue de cette période de formation, prioritairement les candidats dont les aptitudes correspondent à celles recherchées et en adéquation avec les besoins de l'entreprise.

D'autre part, le parcours de formation sera certifié par un titre de la Fédération du Commerce et de la Distribution (Certificat de Qualification Professionnelle « employé de commerce ») :

- reconnu dans la profession,
- développant la poly activité caisses / rayon,
- avec un programme de formation détaillé assuré par des formateurs nationaux répondant à un cahier des charges strict,
- avec des évaluations régulières (3 sur 9 mois).

SP m
6 31
En CC

d. Les autres partenariats en faveur du recrutement de personnes en situation de handicap

Les établissements de la société Auchan participeront à des forums de recrutements locaux ou à des événements spécifiques en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (exemple : lors de la semaine du handicap).

Par ailleurs, les établissements développeront les relations avec les partenaires d'emploi locaux (CAP EMPLOI, Pôle Emploi, associations locales...) et feront connaître l'engagement de l'entreprise en faveur de l'emploi des personnes en situations de handicap.

e. L'accueil de stagiaires

Entre 2006 et 2008, l'entreprise a accueilli 139 stagiaires issus d'établissements éducatifs ou de structures diverses. L'accueil en stage de personnes en situation de handicap leur a permis de découvrir le fonctionnement de l'entreprise et le contenu des métiers.

Afin de poursuivre l'effort d'ouverture et d'accueil, les parties s'engagent à proposer 160 stages d'une durée d'au moins 150 heures sur la période de l'accord.

A cette fin, les établissements d'Auchan France mettront en œuvre les moyens nécessaires en développant des relations avec les organismes de formation et les écoles, spécialisées ou non.

Un bilan de ces actions sera effectué annuellement et présenté au niveau national (mission, durée...).

Article 2.1.2. La politique d'emploi à travers la communication externe

La société Auchan développera la communication sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans des revues spécialisées et des journaux locaux pour faire connaître son engagement en faveur de leur intégration.

Elle développera par ailleurs l'affichage de sa politique d'emploi des personnes en situation de handicap sur le site Talents, site emploi d'Auchan.

Enfin, elle s'assurera de la rédaction non discriminante de ses offres d'emploi.

2.2. L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS EN POSTE

Au cours de l'année 2008, plus de 2900 personnes en situation de handicap ont travaillé au sein de l'entreprise Auchan France.

Pour accompagner au mieux les personnes en situation de handicap dans l'entreprise, les parties s'accordent pour mettre en place des mesures d'aide et d'accompagnement spécifiques.

Article 2.2.1. Les aides spécifiques aux collaborateurs reconnus travailleurs handicapés

L'entreprise, en lien avec le médecin du travail, étudiera la nécessité et la possibilité d'aménager l'organisation du travail pour les collaborateurs rencontrant des difficultés dans leur métier du fait de leur handicap.

Ces aides seront complétées par des aménagements de poste visés à l'article 2.3.3.

Par ailleurs, dans son évaluation, le manager tiendra compte de l'impact du handicap sur la tenue de poste.

SR 7
ER
CC

Article 2.2.2. La professionnalisation des collaborateurs en situation de handicap

a. L'accessibilité à la formation des collaborateurs en situation de handicap

La formation professionnelle des personnes en situation de handicap joue un rôle essentiel pour favoriser leur accès à la vie professionnelle, puisqu'elle contribue au développement des compétences et facilite l'accès à la qualification d'une population dont le faible niveau de formation constitue, dans la plupart des cas, un facteur d'aggravation de l'éloignement par rapport à l'emploi.

C'est pourquoi, les parties réaffirment que le collaborateur en situation de handicap a le même droit d'accès au plan de formation de l'entreprise que les autres collaborateurs.

Pour leur permettre de suivre les formations dans les meilleures conditions en vue de leur professionnalisation ou de leur évolution, des aménagements pourront être envisagés :

- aménagement de la durée de la formation,
- traduction de la formation en langage des signes,
- aménagement de certains modules de formation spécifiques aux métiers pour adapter les gestes professionnels au handicap...

Les adaptations pourront être individuelles ou collectives. Elles pourront porter également sur les supports pédagogiques.

Par ailleurs, pour faciliter l'intégration des personnes malentendantes, la formation au langage des signes sera démultipliée auprès des managers concernés et des collègues de travail volontaires.

Enfin, une veille sur l'évolution des moyens de communication favorisant l'accessibilité sera mise en place pour envisager des partenariats nationaux (ex : traduction en langage des signes par Webcam interposée, accessibilité numérique pour les non voyants...).

b. Le Bilan de Compétences

Le bilan de compétences permet d'accompagner les collaborateurs dans leur parcours professionnel. Il peut être utile en cours de carrière pour renforcer ses compétences au fur et à mesure de ses évolutions ou pour réorienter ou repositionner son projet professionnel.

Ainsi, un bilan de compétences sera systématiquement proposé par courrier à tous les salariés en situation de handicap, chaque année de l'accord :

- en CDI, pour les personnes ayant au moins 3 ans d'ancienneté,
- en CDD lorsqu'elles justifient une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non dans l'entreprise.

La priorité sera donnée aux bilans internes pour favoriser la réalisation d'un projet professionnel en harmonie avec les possibilités existantes au sein d'Auchan.

En cas de bilan externe, l'éventuel complément de coût sera pris en charge par l'entreprise dans les limites des tarifs indiqués par le FONGECIF.

Le bilan de compétences s'adressera également à tous les collaborateurs devenus inaptes à leur poste de travail et pour lesquels, il sera indispensable de déclencher des mesures d'accompagnement vers une nouvelle orientation professionnelle.

En l'absence de possibilités en interne, une mise en relation du collaborateur sera faite avec le CAP EMPLOI local, dans le but d'anticiper les démarches de recherches d'emploi auprès d'autres entreprises d'intégration ou à des processus de formation professionnelle.

Deux partenaires nationaux ont été sollicités : le GRETA et le cabinet MENWAY.

SF
8
En
cc

Le cas échéant, les sites pourront cependant développer des partenariats avec des intervenants locaux.

c. La Validation des Acquis de l'Expérience

L'expérience acquise par les collaborateurs en situation de handicap au sein de l'entreprise leur permettra de valider un niveau d'études ou de diplôme développant ainsi leur employabilité.

C'est pourquoi, l'entreprise souhaite renouveler son engagement dans l'accompagnement de collaborateurs souhaitant obtenir une V.A.E.

Ainsi, une communication spécifique sera renouvelée auprès de l'ensemble des collaborateurs concernés et des responsables ressources humaines.

Seront visés en priorité les diplômes de l'éducation nationale ou les CQP de branches en rapport avec notre activité : Bac pro commerce, BTS MUC...

Le GRETA pourra aider les collaborateurs à constituer leur dossier quand le choix se sera porté sur un diplôme de l'éducation nationale. L'entreprise assurera la gestion du dossier pour les C.Q.P. ou les titres du ministère de l'emploi.

Modalités d'information sur ces 2 dispositifs : chaque année de l'accord, un courrier individuel sera adressé à toutes les personnes en situation de handicap concernées pour les informer des possibilités liées à la validation des acquis de l'expérience professionnelle et au bilan de compétences.

Article 2.2.3. La gestion prévisionnelle des personnes en situation de handicap

Les mesures suivantes de gestion prévisionnelle des personnes en situation de handicap sont destinées à maintenir ou à développer les ressources :

- Le suivi d'une formation qualifiante avant recrutement définitif (partenariat avec l'AFPA décrit à l'article 2.1.1-c).
- La mise en place d'un dispositif d'accueil et de suivi individualisé après l'embauche (mise en place des tuteurs décrite à l'article 2.2.4.).

Par ailleurs, l'entretien annuel d'évaluation commun à l'ensemble du personnel permettra d'évaluer régulièrement l'intégration professionnelle du collaborateur en situation de handicap.

Article 2.2.4. La structure d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap

La désignation d'un tuteur dans l'établissement peut aider à l'intégration professionnelle au quotidien.

Celui-ci peut faciliter les démarches au moment de l'accueil. Il peut aussi constituer un appui pour la personne en situation de handicap et relayer en local les autres acteurs amenés à faciliter son insertion.

En 2008, l'entreprise a formé 180 tuteurs à la mission d'accueil et d'accompagnement de personnes en situation de handicap.

Ce dispositif de tutorat est reconduit pour la durée du présent accord.

L'entreprise reconnaîtra le tuteur par une juste évaluation de sa qualité de tenue de la mission et son implication en la matière.

SF
9
FER
CC

Pour assurer l'accueil et l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap, chaque responsable ressources humaines travaillera en lien avec le tuteur handicap.

La mission du tuteur consiste à :

- accueillir, accompagner et aider à l'intégration des collaborateurs en situation de handicap,
- vérifier que toutes les conditions techniques d'accueil (accès, aménagements...) sont rassemblées,
- favoriser la prise en compte, en application de l'accord, des besoins spécifiques des collaborateurs concernés (formation, communication...).

Par ailleurs, pour continuer à professionnaliser les tuteurs dans leur mission, une formation d'approfondissement sera mise en place au niveau national. Celle-ci permettra un retour sur expérience et une acquisition de nouvelles techniques d'accompagnement et d'une plus grande compréhension du handicap.

Ils auront aussi accès aux formations de langage des signes afin d'accompagner les personnes malentendantes présentes sur leur site dans les meilleures conditions.

Article 2.2.5. La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.)

L'entreprise souhaite accompagner les collaborateurs qui le souhaitent dans leur démarche de reconnaissance et dans le respect de la confidentialité.

Pour y parvenir, les responsables ressources humaines et les médecins du travail seront informés sur la démarche à conduire pour obtenir la RQTH et pourront ainsi accompagner au mieux les collaborateurs concernés.

Par ailleurs, l'entreprise facilitera l'organisation du travail des collaborateurs concernés afin de leur permettre de réaliser leur dossier administratif auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées dans les meilleures conditions.

2.3. LE PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Article 2.3.1. L'information des CHSCT et des CE

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a une mission prépondérante en matière de prévention des risques professionnels sur la santé des collaborateurs. Parmi les questions sur lesquelles il est obligatoirement consulté, figurent les mesures prises par l'entreprise en vue de faciliter le maintien au travail des personnes en situation de handicap, notamment l'aménagement des postes de travail.

Ainsi, lors de chaque CHSCT, un point de l'ordre du jour sera consacré à la situation du site par rapport à ses obligations et aux actions mises en œuvre.

Les présidents des CHSCT consulteront les membres du comité et étudieront la possibilité de mettre en œuvre des mesures d'aménagements raisonnables et appropriées pour permettre aux collaborateurs en situation de handicap ou inaptes de conserver un emploi correspondant à leur qualification.

Cette consultation se fait en liaison avec celle du comité d'établissement sur ce thème : un point sur le traitement de l'inaptitude et un bilan des actions sera présenté annuellement au CE.

SF m
10
En g
CC

Article 2.3.2. Les commissions de reclassement

a. Le partenariat avec une structure spécialisée dans le reclassement

La conclusion d'un partenariat au niveau national avec une structure spécialisée est prévue dans le cadre du présent accord.

Le service d'aide et de conseil au maintien dans l'emploi sera au cœur de ce partenariat pour accompagner les sites dans l'étude des postes et le reclassement des collaborateurs reconnus inaptes à leur poste de travail.

L'objectif de ce partenariat est donc de garantir le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le fonctionnement du partenariat :

En cas de difficulté de reclassement d'un collaborateur en situation de handicap, le site effectuera une demande d'accompagnement par le partenaire en présentant le contexte et la problématique rencontrée.

Le partenaire interviendra sur site pour analyser le poste et effectuer des préconisations d'aménagement de postes, les matériels proposés et les fournisseurs locaux.

Le cas échéant, les sites pourront recourir aux services d'un partenaire spécialisé local.

b. Les commissions de reclassement « préventives »

Les parties au présent accord reconnaissent la nécessité d'agir en anticipation pour assurer le maintien dans l'emploi des personnes en situation d'inaptitude ou de handicap.

Ainsi, pour pérenniser les actions de l'accord 2006 – 2008, les parties réaffirment la nécessité de mettre en place, au sein de chaque secteur, des commissions de reclassement préventives.

Objectifs : repérer les collaborateurs en difficulté avec l'appui du médecin du travail et anticiper les difficultés dues à l'inaptitude en étudiant à l'avance la situation des collaborateurs rencontrant une gêne au travail.

Modalités : chaque année, selon les besoins, une réunion sera tenue avec chaque chef de secteur et les membres de la commission afin d'étudier la situation des collaborateurs en vue d'éviter une situation d'inaptitude prévisible.

Composition :

- le responsable ressources humaines (animateur)
- le chef de secteur concerné
- le médecin du travail
- un membre du CHSCT :
 - o les membres du CHSCT se répartiront la participation à ces commissions en fonction de leurs compétences et connaissances des métiers.

c. La commission de reclassement en cas d'inaptitude déclarée

De la même manière, les parties réaffirment aussi l'importance des commissions de reclassement en cas d'inaptitude déclarée.

Objectif : face à une situation d'inaptitude déclarée, trouver la meilleure solution pour le collaborateur afin de lui permettre de garder un emploi dans l'entreprise.

Modalités : lorsqu'un établissement est confronté à une situation d'inaptitude déclarée, il réunit la commission de reclassement pour étudier les possibilités d'accompagnement et de reclassement du salarié.

En cas de difficultés à résoudre cette situation et dans l'intérêt du collaborateur, l'établissement pourra faire appel au partenaire spécialisé cité ci-dessus.

Composition :

- le responsable ressources humaines
- le chef de secteur concerné
- le médecin du travail
- un membre du CHSCT :
 - o les membres du CHSCT se répartiront la participation à ces commissions en fonction de leurs compétences et connaissances des métiers.

En cas d'inaptitude au travail constatée par le médecin du travail, l'entreprise étudiera les possibilités d'un changement de poste de travail ou d'une mutation ou d'une transformation du poste de travail ou d'un aménagement des horaires en s'appuyant notamment sur la bourse pour l'emploi.

Dans le cas où aucune solution ne serait envisageable en interne ou si le collaborateur est déclaré inapte à tous les postes de l'entreprise, celle-ci proposera les moyens nécessaires pendant le préavis, pour aider ce dernier en vue d'une démarche de reclassement externe : bilan de compétences, mise en relation avec le Cap Emploi ou d'autres partenaires...

Article 2.3.3. Les aménagements de poste

Afin d'améliorer la qualité et la durée des parcours professionnels des collaborateurs en situation de handicap, les parties s'engagent à poursuivre la politique de soutien financier aux établissements dans le cadre d'aménagements de postes.

C'est pourquoi, au-delà du partenariat national avec un organisme spécialisé dans le maintien dans l'emploi et afin de réduire les sorties de l'entreprise pour inaptitude, l'entreprise amplifiera son engagement par l'accompagnement et la prise en charge de dépenses relatives à des aménagements de postes.

A titre d'exemples, peuvent être prises en charge les dépenses relatives à l'achat de :

- siège ergonomique,
- chaussures de sécurité sur mesure,
- écran ou logiciel grossissant,
- tire-palettes électrique...

Rappelons par ailleurs que les problématiques de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap font intervenir de multiples acteurs et, à ce titre, nécessitent une coordination renforcée et une harmonisation de leurs interventions. Sont concernés :

- l'employeur, responsable de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise ;
- le médecin du travail, chargé de vérifier l'aptitude des collaborateurs et d'exercer une surveillance médicale renforcée sur les personnes en situation de handicap de l'entreprise ;
- les membres du CHSCT pourront faire des propositions en vue d'optimiser les aménagements effectués.
- la sécurité sociale (CPAM, CRAM), chargée de verser les prestations maladie ou accident du travail et qui exerce une mission de dépistage des situations de risque de perte d'emploi, ainsi que d'accompagnement social et médico-social ;
- les services départementaux et régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- le service d'appui au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (visé à l'article 2.3.2 - a) sous forme de diagnostics, d'études de poste et de préconisations d'aménagements de poste.

Modalités :

L'entreprise effectuera le paiement au site concerné selon le budget défini¹.

Article 2.3.4. Les aides à l'exercice d'un emploi

Les parties renouvellent la mise en place d'un budget spécifique qui a vocation à financer un ensemble de mesures visant, uniquement, l'accès et le maintien en activité professionnelle des collaborateurs en situation de handicap.

Les participations de l'entreprise seront adaptées aux types de demandes.

Sont concernés les domaines suivants :

- le transport spécialisé,
- la formation à l'obtention du permis de conduire,
- l'adaptation du véhicule,
- l'aide à l'hébergement plafonnée à une durée d'un mois, s'il est nécessaire à l'accès d'un emploi dans l'un de nos sites,
- les appareillages (auditifs, visuels...) dans le cas où ils sont nécessaires à la tenue de poste.

Modalités :

L'entreprise remboursera l'établissement demandeur après envoi des justificatifs nécessaires². Ce dernier effectuera ensuite un remboursement direct au collaborateur concerné.

2.4. LES PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR PROTEGE ET LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Article 2.4.1. Le recours aux prestations de sous traitance et de mise à disposition

a. Les partenariats de sous traitance

Le travailleur en situation de handicap admis dans un ESAT³ ou une EA⁴ peut être autorisé à exercer, pour le compte d'une personne physique ou morale extérieure à l'établissement, une activité professionnelle (jardinage, entretien de locaux, travaux agricoles...).

Organisée par l'ESAT ou l'EA, cette activité est effectuée soit en équipe, avec l'encadrement permanent du personnel du centre, soit de façon individuelle. Elle doit permettre l'épanouissement personnel et l'intégration sociale de l'intéressé, qui travaille dans un environnement ordinaire. Un contrat précisant les modalités d'exercice de l'activité est obligatoirement signé entre l'ESAT ou l'EA et le donneur d'ouvrage. Durant la période de réalisation de l'activité, le travailleur handicapé demeure rattaché à l'ESAT ou l'EA et reste comptabilisé dans ses effectifs.

L'entreprise peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec les établissements de travail protégé sans toutefois dépasser 50 % de l'obligation. Cette exonération ne doit pas faire obstacle à l'insertion des travailleurs handicapés en milieu ordinaire.

Les établissements de la société Auchan ont développé de manière significative les partenariats avec le secteur protégé entre 2006 et 2008 (+ de 90 % de progression du chiffre d'affaires avec des ESAT ou EA en 3 ans).

¹ Dans la limite du budget prévu en Annexe 1.

² Dans la limite du budget prévu en Annexe 1.

³ ESAT : Etablissement ou Service et d'Aide par le Travail.

⁴ EA : Entreprises Adaptées.

Les principales prestations sont les suivantes :

- l'entretien des espaces verts,
- l'entretien des parkings,
- l'achat de marchandises fabriquées par des ESAT ou EA,
- le nettoyage des surfaces de travail,
- les fournitures de bureaux,
- le conditionnement de produits (partenariats avec la centrale).

L'entreprise s'engage à continuer à faire progresser ces partenariats en développant les actions avec le secteur protégé par la communication des bonnes pratiques auprès de tous les établissements et par l'étude de partenariats nationaux éventuels et ce, dans la limite maximale légale (50 % de l'obligation d'emploi).

b. Les partenariats de mise à disposition

En vue d'une embauche éventuelle, une personne handicapée employée dans un atelier protégé peut, avec son accord, être mise à la disposition d'un autre employeur.

Les conditions de cette mise à disposition font obligatoirement l'objet de deux contrats écrits, soumis à l'inspecteur du travail et d'une durée maximale d'un an renouvelable une fois. Ils sont signés :

- pour l'un, entre l'organisme gestionnaire de l'atelier protégé et l'employeur utilisateur ;
- pour l'autre, entre l'organisme gestionnaire de l'atelier protégé et le travailleur handicapé ; ce dernier n'a donc aucun lien contractuel avec l'employeur utilisateur et reste salarié de l'atelier protégé.

Article 2.4.2. Le recours au groupement d'employeurs

Par ailleurs, pour élargir les possibilités d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, la société Auchan et les organisations syndicales signataires acceptent d'intégrer, dans le cadre du présent accord, la possibilité d'adhérer à des groupements d'employeurs dans l'ensemble des sites.

Le groupement d'employeurs permet à une personne en situation de handicap de travailler dans 2 ou 3 entreprises différentes, lui permettant ainsi d'avoir un emploi à plein temps mais aussi de gérer sa gêne au travail due à son handicap dans les meilleures conditions.

Le collaborateur est salarié du groupement d'employeur et bénéficie de la même rémunération et des mêmes avantages que les collaborateurs de la société Auchan France.

Les groupements d'employeurs devront favoriser, à terme, l'embauche des personnes en situation de handicap.

TITRE 3. SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS DE L'ENTREPRISE

L'insertion d'une personne en situation de handicap dans un emploi doit être facilitée par une sensibilisation de l'entourage direct, mettant en valeur les potentialités du nouveau collaborateur.

La qualité de l'accueil d'un collaborateur en situation de handicap dans l'équipe joue un rôle déterminant dans son intégration professionnelle. Deux éléments peuvent préparer l'arrivée du collaborateur en situation de handicap dans l'équipe.

Article 3.1. La sensibilisation et la formation des collaborateurs sur le handicap

a. Les actions de sensibilisation en interne

Elles sont essentielles dans la mesure où elles permettent à chacun d'identifier ses propres représentations par rapport au handicap. Certaines représentations peuvent constituer un frein majeur à l'insertion de personnes en situation de handicap.

Pour faire évoluer les mentalités, l'entreprise proposera des actions de formations à destination des collaborateurs et développera notamment la formation au langage des signes.

b. La participation à des manifestations externes à l'entreprise

Ces manifestations peuvent être de plusieurs ordres : colloque, séminaire, prise en charge de formations en externe, forums emploi...

Elles permettront à l'entreprise de faire connaître en externe ses actions en faveur des personnes en situation de handicap.

Article 3.2. La communication interne sur les actions en faveur des personnes en situation de handicap

a. La diffusion de l'accord

Il s'agit d'un des moments privilégiés pour faire connaître la politique en matière d'emploi des personnes en situation de handicap, le programme d'actions envisagé et les acteurs en charge de le piloter et de l'appliquer.

Ainsi, l'entreprise informera l'ensemble des collaborateurs à travers une plaquette d'information ainsi que les responsables ressources humaines et les médecins du travail par le biais d'un guide d'animation locale de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap.

b. L'information dans les médias internes (Agora, Planet Auchan) et par l'affichage

Elle relayera l'information institutionnelle sur la politique d'emploi des personnes en situation de handicap mais aussi fera connaître des pratiques d'insertion réussies.

Elle rendra compte des étapes du programme d'action et des évolutions de l'entreprise en matière d'emploi de personnes en situation de handicap.

c. L'animation des personnes chargées de l'insertion des personnes en situation de handicap en interne

L'animation mensuelle en réunion des responsables ressources humaines relais dans les différents domaines ou directions opérationnelles sera un moment de sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap qui facilitera par ailleurs le maillage des différents acteurs et permettra de donner du dynamisme dans la mise en œuvre de la politique en interne.

Par ailleurs, l'information des responsables ressources humaines relais, sera améliorée par des abonnements à des revues spécialisées tels que la revue « Etre : Handicap information ».

Ceux-ci auront pour mission de diffuser l'information à l'ensemble des responsables ressources humaines.

Enfin, les responsables ressources humaines relais disposeront d'un accès privilégié aux services du Groupe Vauban Humanis :

1. Un code d'accès personnel sera attribué à chaque RRH relais afin qu'il puisse utiliser le dispositif Vauban Humanis « Travaillé Santé » et notamment les informations relatives aux questions sur Entreprise et Handicap.
2. Chaque R.R.H. pourra faire appel en tant que de besoin aux conseils de la plate-forme d'Ecoute et d'Orientations du groupe Vauban Humanis.
3. Le Groupe Vauban Humanis désignera un chargé de mission référent de la société Auchan France par toutes les actions d'information et de prévention qu'elle souhaitera mettre en œuvre en direction des personnes en situation de handicap (logement, conseils sur les aides spécifiques).

La société Auchan France et le groupe Vauban Humanis formaliseront ces orientations par l'élaboration d'une convention de partenariat, pour définir les modalités pratiques de ces dispositions, et en faire une large diffusion auprès des personnes en situation de handicap.

TITRE 4. CONDITIONS DE SUIVI DE L'ACCORD

Article 4.1. Pilotage et animation

Au vu des engagements pris dans cet accord et de l'expérience des accords précédents, il est rappelé l'importance de l'animation de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap, au niveau national, direction opérationnelle et local.

Les actions mises en œuvre dans ce cadre dans le précédent accord sont donc reconduites pour assurer ce pilotage à tous les niveaux :

- une personne en charge de la mission handicap et rattachée à la Direction des Ressources Humaines d'Auchan France pour piloter les actions définies dans le cadre de cet accord, mettre en œuvre des outils facilitateurs et animer la file ressources humaines sur ce sujet ; une attention particulière sera apportée aux sites les plus en retrait par rapport à notre engagement,
- un Responsable Ressources Humaines relais par direction opérationnelle et services pour relayer la politique nationale et les outils mis en place,
- le responsable ressources humaines impliqué et garant de la mise en œuvre de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap par site.

Article 4.2. Dispositions financières

L'entreprise souhaite accentuer la politique financière incitative.
Pour cela, elle mettra en place, tout au long de la durée de l'accord un dispositif de prélèvement pour les sites les plus en retrait par rapport aux engagements fixés par l'accord.

Les montants⁵ ainsi définis serviront de budget pour financer l'ensemble des mesures mises en œuvre dans les établissements et prévu dans le présent accord.

Modalités : chaque année, les sites qui n'auront pas atteint le taux d'emploi de l'accord subiront un prélèvement équivalent à 600 SMIC horaire par unité manquante.

Les actions financées par le présent accord seront de plusieurs ordres :

- l'ingénierie de l'accord (bilan annuel, relations avec l'administration pour l'agrément, animation de la commission nationale de suivi...);
- l'encadrement et l'animation des actions elles-mêmes ;
- le travail de sensibilisation et de communication auprès de la hiérarchie et des équipes de travail ;
- la recherche de conseil auprès de partenaires externes ;
- les aménagements de poste ;
- le soutien financier des collaborateurs pour les aider à exercer leur emploi ;
- ...

A l'issue de chaque année, la pesée financière sera évaluée au regard du taux d'emploi des personnes en situation de handicap.

Article 4.3. L'information des partenaires sociaux

a. Une commission nationale de suivi

Les parties se réuniront 1 fois par an, au cours du 1^{er} semestre de l'année pour effectuer le bilan quantitatif et qualitatif de l'accord :

L'analyse des résultats en fonction des objectifs initiaux

Il s'agit de l'analyse des écarts entre les actions prévues et réalisées sur un an (bilan annuel) et sur les différentes années couvertes par l'accord (5 ans) :

- évolution du taux d'emploi direct ;
- analyse de l'évolution de l'équilibre des différents éléments composant l'accord ;
- analyse des causes de ces évolutions en prenant en compte les modifications du contexte économique et de la situation d'emploi de l'entreprise ou les freins et leviers rencontrés dans l'application de l'accord.

L'analyse qualitative du déroulement de l'accord

- Les modalités de pilotage et de suivi de l'application de l'accord en interne : transparence des objectifs définis et des résultats, implication des instances consultatives (CE et CHSCT) dans le suivi ;
- L'ambition de l'accord en matière d'emploi et les moyens pris pour y arriver ;
- La qualité des actions...

⁵ Annexe 1 : budget de l'accord.

La commission sera composée de :

- 4 membres par organisation syndicale représentative de l'entreprise et signataire du présent accord,
- 1 observateur par organisation syndicale représentative de l'entreprise non signataire,
- membres de la direction.

b. Un bilan annuel par site

Par ailleurs, un bilan annuel sera conduit dans chaque site au sein des Comités d'Etablissement et des CHSCT.

Chaque site présentera son bilan local et l'ensemble des actions mises en œuvre sur l'année en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap en s'appuyant sur le bilan quantitatif et qualitatif national.

c. Un bilan annuel auprès du CCE

Un bilan annuel sera présenté au cours d'un Comité Central d'Entreprise.

Article 4.4. L'agrément

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son agrément par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Lille.

Fait à Lille, le 12 juin 2009
Signature précédée de la mention
« Lu et approuvé »

Pour l'Entreprise :

Monsieur Jean-André LAFFITTE
Directeur des Ressources Humaines Auchan France

Pour les organisations syndicales :

Monsieur Bruno DELAYE (CFTC)

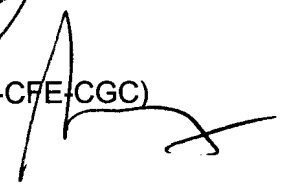
« Lu et approuvé »


Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

Monsieur Pascal SAEYVOET (FGTA-FO)

« Lu et approuvé »


Monsieur Robert LAUER (SEGA-CFE-CGC)

« Lu et approuvé »


Monsieur Gérald VILLEROY (CGT)

« Lu et Approuvé »
Po


SP
18
Er 39
CC

ANNEXE 1 : BUDGET ANNUEL PREVISIONNEL

Le budget national prévisionnel est construit sur la contribution que nous devrions verser à l'Agefiph dans le cadre de notre engagement. Il évoluera année après année au regard du taux d'emploi atteint au sein de l'entreprise.

Les montants indiqués sont des plafonds. Ils feront l'objet d'une redéfinition annuelle en fonction des besoins et des moyens financiers définis lors de la commission de suivi.

Actions	Nombre par an	Coût par action	Coût externe	Coût interne	Coût annuel
EMBAUCHES					
Recrutements (forum)	10	4 000,00	40 000,00		40 000,00
TOTAL			40 000,00	0,00	40 000,00
ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EN POSTE					
Bilan de compétences	30	1 500,00	45 000,00	4 680,00	49 680,00
V.A.E.	10	1 500,00	15 000,00		15 000,00
Accompagnement à la RQTH	20	1 500,00	30 000,00		30 000,00
TOTAL			90 000,00	4 680,00	94 680,00
PARTENARIAT AVEC LE SECTEUR PROTEGE					
Adhésion au GESAT et mise en place de partenariats	1	20 000,00	20 000,00		20 000,00
Partenariats secteur protégé			1 500 000,00		1 500 000,00
TOTAL			1 520 000,00	0,00	1 520 000,00
MAINTIEN DANS L'EMPLOI					
Aménagement de poste	100	1 500,00	150 000,00		150 000,00
Intervention spécialiste maintien dans l'emploi	80	1 000,00	80 000,00		80 000,00
Formation Langage des signes	30	1 000,00	30 000,00	10 920,00	40 920,00
Aide à l'accessibilité (ex : interprète langue des signes)	120	85,00	10 200,00		10 200,00
TOTAL			120 200,00	10 920,00	131 120,00
AIDES A L'EXERCICE D'UN EMPLOI					
Transport spécialisé	30	200,00	6 000,00		6 000,00
Formation au permis de conduire	10	500,00	5 000,00		5 000,00
Adaptation du véhicule	10	1 000,00	10 000,00		10 000,00
Hébergement un mois	10	600,00	6 000,00		6 000,00
Appareillage auditif, visuel...	50	500,00	25 000,00		25 000,00
TOTAL			52 000,00	0,00	52 000,00
COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE					
Mémo RRH et médecins du travail	300	10,00	3 000,00		3 000,00
Création d'une communication externe	1	20 000,00	20 000,00		20 000,00
Communication externe	4	5 000,00	20 000,00		20 000,00
Mise à jour site Talents	1	5 000,00	5 000,00		5 000,00
Guide d'animation de la politique d'emploi des travailleurs handicapés	150	30,00	4 500,00		4 500,00
Communication interne et affichage	4	2 000,00	8 000,00		8 000,00
TOTAL			60 500,00	0,00	60 500,00
FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT					
Création d'un module e-learning de sensibilisation	2	5 000,00	10 000,00		10 000,00
Formation des tuteurs et aide à l'accès en formation	150	300,00	45 000,00	15 600,00	60 600,00
Formation des RRH et managers	500	100,00	50 000,00	37 500,00	87 500,00
Masse salariale mission handicap	1	30 000,00		30 000,00	30 000,00
Masse salariale RRH Relais	12	6 189,00		74 268,00	74 268,00
Masse salariale RRH	125	3 094,00		386 750,00	386 750,00
TOTAL			105 000,00	544 118,00	649 118,00
BUDGET ANNUEL			1 987 700,00	559 718,00	2 547 418,00