

Accord d'Entreprises en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés 2014-2017

ENTRE LES SOUSSIGNES

Les sociétés :

GROUPE AUCHAN SA, AUCHANHYPER SA, AUCHAN France SA, SNC Organisation Intra-groupe des Achats, le GIE Auchan International Technology, IMMOCHAN SAS, IMMOCHAN FRANCE SAS, AUCHAN CARBURANT SAS, CITANIA SAS, SODEC SAS,

représentées par Jean André LAFFITTE en qualité de Directeur des Ressources Humaines dûment habilité à cet effet ;

Ci-après dénommées "L'entreprise",

D'UNE PART,

ET

Les Organisations syndicales signataires,
D'AUTRE PART

Cet accord est conclu dans le cadre de l'article L. 5212-8 du Code du travail et fait suite aux réunions paritaires qui se sont tenues les 1er octobre 2013, 20 mars 2014 et 8 avril 2014.

RJ
am

JP

Préambule

L'année 2013 a été marquée par l'anniversaire des 20 ans d'engagement de la société Auchan en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap par voie d'accord.

Le premier accord conclu en 1993 concernait 43 établissements pour un effectif d'assujettissement de 18 500 et le taux d'emploi de l'époque était à 2,69%. La société comptait alors 498 collaborateurs reconnus en situation de handicap.

Après 20 ans d'engagement, l'année 2013 et le début de l'année 2014, ont permis de faire le bilan des actions de l'entreprise en matière d'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap et le bilan des réalisations du dernier accord conclu en 2009 pour une durée de 5 ans.

Afin d'être accompagnée dans cette analyse complète de la situation, la société Auchan a fait appel à un cabinet externe qui a présenté aux partenaires sociaux lors de la réunion paritaire du 20 mars 2014 le fruit de ses travaux.

Au terme du dernier accord, le bilan fait apparaître que l'entreprise Auchan France a développé une politique d'insertion professionnelle au profit des collaborateurs en situation de handicap sur ses 148 établissements (43 en 1993) pour un effectif total d'assujettissement de 43 716 (18 500 en 1993) et déclare un taux d'emploi de 5,60% sans minoration et 7,37% avec minoration (2,69% en 1993). 3672 collaborateurs sont en situation de handicap déclarés dans l'entreprise au 31/12/2013 (498 en 1993).

I. ETAT DES LIEUX

La conjoncture économique difficile, le développement de la concurrence, et l'évolution des modes de vie et de consommation des français, ont mis gravement et durablement à mal le modèle économique et social de la société Auchan France.

Dans ce contexte difficile, l'évolution de l'effectif en CDI de la société est sensiblement en baisse au 31/12/2013, et ce malgré le développement de l'activité Drive et l'ouverture de nouveaux magasins. Cette baisse d'effectif constatée d'abord sur les CDD en 2012 et impactant aussi les CDI en 2013 est en cohérence avec le plan de transformation portant sur la réduction des effectifs dans certains secteurs de l'entreprise, notamment en lien avec une activité administrative.

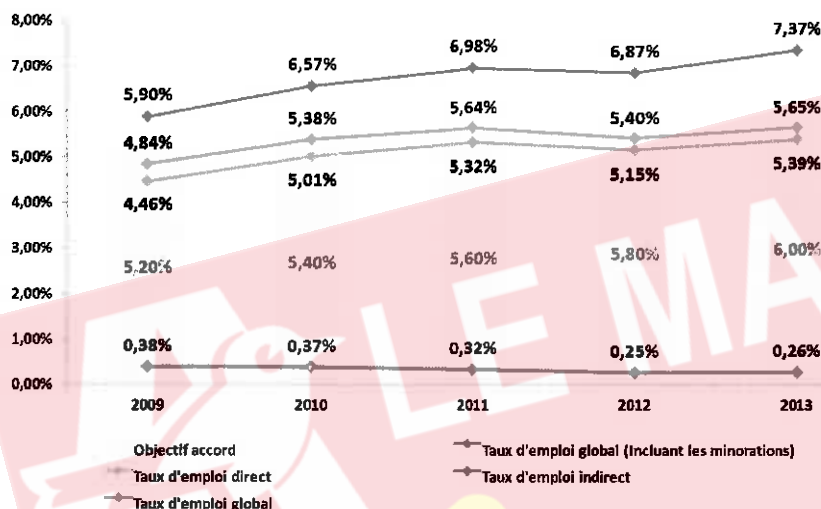
C'est dans ce contexte acté lors de la présentation des résultats économiques aux partenaires sociaux notamment le 30 janvier 2014, qu'a été lancé un plan de reconquête de résultat et d'adaptation de l'entreprise dont l'objectif est d'inverser les tendances enregistrées sur ces trois dernières années et de permettre à la société de retrouver les moyens de reconquérir des résultats économiques. Ce plan aura pour conséquence de modifier les organisations de l'entreprise.

Si notre entreprise comprend plus de 100 métiers différents, dont 80% de ces postes sont accessibles sans exigence de diplôme ou d'expérience, il est aussi important de rappeler que ceux-ci nécessitent d'être en capacité physique de les occuper.

Le contexte économique difficile qui impacte depuis plus de 3 ans les résultats de notre entreprise, la situation de l'emploi dans l'entreprise et la nature des conditions de travail sont à mettre en relation avec les résultats du précédent accord et les engagements pris dans ce nouvel accord en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

A la conclusion de l'accord en 2009 s'appuyant sur les déclarations au 31/12/2008, le taux d'emploi global était de 4,92 %. Au 31/12/2013, le taux d'emploi global était de 7,37 % avec minoration.

RJ
B-D
2



Taux d'emploi global incluant les minoraions : somme des unités bénéficiaires liées à l'emploi direct, à la passation de contrats avec le secteur protégé ou à l'accueil de stagiaires, incluant les majorations liées à l'âge ou à la lourdeur du handicap.

Taux d'emploi global : somme des unités bénéficiaires liées à l'emploi direct, à la passation de contrat avec le secteur protégé ou à l'accueil de stagiaires, rapportée à l'effectif d'assujettissement calculé.

Taux d'emploi direct : somme des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en poste (en CDI, CDD, Intérim ou Stage) rapporté à l'effectif d'assujettissement

Taux d'emploi indirect : somme des unités bénéficiaires acquises au titre de la passation de contrat de sous-traitance auprès des ESAT et des EA.

209 collaborateurs en CDI et 1355 collaborateurs en CDD (dont 346 de plus de 6 mois) ont été embauchés sur la durée de l'accord.

Les éléments chiffrés des 5 dernières DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés) :

EFFECTIF D'ASSUJETI SSEMENT	seuil d'obligation légale (6%)	UNITES EMPLOYÉES					Total Handicapés	Taux Handicap	UNITES MINORATIONS				Total Handicapés minoraions incluses	Taux Handicap minoraions incluses
		UB collaborateurs entrant dans la DOETH	UB sous traitance	UB mise a disposition	UB Stagiaires	UB Intérim			Lourdeur	Embauche Chômeur longue durée	Embauche ESAT, EA, CDD	Âge -26 ans +50 ans		
42 674	2 560	2 218,97	134,45	26,17	10,90	1,48	2 065	4,82%	2,00	0,00	3,00	483,50	2 554	5,94%
43 348	2 580	2 149,46	146,64	12,24	4,57	0,05	2 313	5,31%	0,00	0,00	10,00	565,18	2 888	6,57%
43 901	2 606	2 304,19	130,06	10,14	4,15	1,67	2 450	5,56%	0,00	0,00	8,00	646,00	3 104	6,98%
44 230	2 642	2 258,84	79,12	32,38	8,89	0,89	2 380	5,35%	0,00	0,00	10,00	691,45	3 081	6,87%
43 716	2 608	2 336,71	109,66	4,69	5,03	0,12	2 456	5,60%	0,00	1,00	8,00	773,00	3 239	7,37%

Au-delà de ces engagements conventionnels, la politique volontariste menée par l'entreprise a permis la réalisation des actions originales en faveur du handicap telles que :

- la mise en place d'un numéro vert depuis 2012 afin de répondre à tous les questionnements des collaborateurs sur le handicap, pour eux mêmes ou pour les membres de leur foyer, pour les managers, les responsables ressources humaines ou encore les référents handicap ;
- à l'occasion des 20 ans d'engagement de l'entreprise sur l'emploi des personnes en situation de handicap, la mobilisation durant toute l'année 2013 des collaborateurs autour du handicap, ses représentations et la compréhension de ses difficultés ;
- une campagne de communication impliquant les collaborateurs de l'entreprise et relayant leur expérience sous forme de témoignage vidéo.

Le présent accord s'inscrit dans la volonté partagée avec les partenaires sociaux de poursuivre la mise en œuvre d'une politique en faveur de l'insertion professionnelle des salariés handicapés.

RD) 3 B-D

II. LE PLAN D'ACTIONS

ARTICLE 1 : LE PLAN D'EMBAUCHE

1.1. Un taux d'emploi à 6% au 31/12/2017

Dans un contexte économique difficile tel que défini ci-dessus, la société s'engage à atteindre le taux de 6% au 31/12/2017 (somme des unités bénéficiaires liées à l'emploi direct, à la passation de contrat avec le secteur protégé ou à l'accueil de stagiaires, rapportée à l'effectif d'assujettissement calculé, avant minorations).

Afin d'accompagner les établissements les plus éloignés du taux et s'assurer de l'évolution de leur taux d'emploi, un diagnostic de la situation sera réalisé par un cabinet externe et un plan d'actions spécifiques sera défini.

Ce plan d'actions spécifiques et son suivi feront l'objet de présentations lors des réunions ordinaires du CHSCT.

Cette mesure sera mise en œuvre durant les trois premières années de l'accord auprès des 21 établissements concernés et ayant déclaré un taux inférieur à 4,5 % au 31/12/2013.

Ces plans d'actions permettront de réaliser un recueil de bonnes pratiques qui sera diffusé auprès des autres établissements en 2016. Il appartiendra aux « RRH Relais handicap » de les faire connaître et de les promouvoir auprès des établissements de leur périmètre.

1.2 Un nombre d'embauches à réaliser

Compte tenu des résultats obtenus lors du précédent accord et du contexte économique de la société, l'entreprise souhaite pouvoir s'engager sur un nombre de recrutements réaliste et réalisable.

Aussi, au titre de chacune des années de l'accord, l'entreprise s'engage à recruter à minima :

- 40 collaborateurs en contrat à durée indéterminée (CDI),
- 50 collaborateurs en contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée de plus de 6 mois.

Le bilan du précédent accord ayant mis en lumière des difficultés à recruter sur certaines zones d'activité et un taux de transformation des CDD qui pourrait être amélioré, il sera mis en place un groupe de travail pour trouver des solutions et tester l'hypothèse d'un vivier de CDD mutualisé au niveau de grosses agglomérations.

Par ailleurs, et parce que ces mesures contribuent à développer l'employabilité et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, l'entreprise prend l'engagement de leur proposer chaque année :

- 70 contrats d'alternance (contrat de professionnalisation ou apprentissage),
- 70 stages d'une durée égale ou supérieure à un mois.

1.3 Des partenariats pour accompagner l'entreprise dans la réalisation de ses objectifs

L'entreprise s'engage à développer et/ou à poursuivre des partenariats avec des organismes permettant de faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap, tels que :

- L'AFPA pour la mise en œuvre d'actions d'intégration par le biais de contrats de professionnalisation,
- Les centres de rééducation pour proposer des actions favorisant la réinsertion professionnelle,
- Les associations qui peuvent nous accompagner et nous mettre en contact avec des personnes en situation de handicap,
- Pôle Emploi pour réaliser des évaluations en milieu de travail (EMT),
- Les CAP emploi qui peuvent nous aider à réaliser nos objectifs de recrutement et nous permettre de créer des viviers de candidats par agglomération pour les remplacements d'absence notamment,

- Les ESAT qui mettent à disposition aussi leurs propres collaborateurs afin de permettre des recrutements en dehors de leurs structures de réinsertions professionnelles.
- Les associations d'étudiants en situation de handicap, qui peuvent nous permettre de développer tant de la mise en relation avec des candidats au recrutement que du parrainage d'études en vue de favoriser leur insertion professionnelle.

Afin de développer la communication sur ces possibles partenariats, le site internet actuellement consacré au 20^{ème} anniversaire évoluera pour les présenter et détailler l'objet de leur accompagnement.

1.4 Des actions de communication pour relayer la volonté de l'entreprise de recruter des collaborateurs en situation de handicap

Afin de promouvoir ces actions en faveur du recrutement de collaborateurs en situation de handicap, les actions de communication suivantes seront mises en œuvre :

- Rédaction des offres d'emploi de manière non discriminante et incitative,
- Développement de la communication au travers des réseaux sociaux,
- Communication renforcée au travers du site Talents,
- Indication de l'adresse mail mission-handicap@auchan.fr sur toutes les communications externes,
- Participation à des forums emploi locaux.

Fort de sa participation depuis des années aux journées institutionnelles sur le Handicap et de son expérience des forums recrutement organisés à l'occasion du Auchan Handibasket Tour, la société Auchan souhaite se démarquer du calendrier habituel et créer son propre événement sous la forme d'une journée nationale de recrutement. Cet événement mobilisera chaque année au niveau de chaque établissement tous les partenaires locaux de l'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap.

Cet événement national bénéficiera de tout l'accompagnement mis en œuvre habituellement lors des forums recrutement et la date sera relayée dans les média habituels.

Une réflexion sera menée avec les Responsables Ressources Humaines Relais de chaque direction opérationnelle et des services afin d'étudier dans quelle mesure une action de communication pourrait être menée à l'attention de parents collaborateurs pouvant avoir des enfants handicapés pour relayer leur candidature au sein des établissements de l'agglomération ou des entreprises du groupe.

ARTICLE 2 : LE PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION

Le plan d'insertion et de formation contient des actions qui contribuent à faciliter l'accueil et l'intégration professionnelle des collaborateurs en situation de handicap.

2.1 - Les actions de sensibilisation des collaborateurs

L'entreprise s'engage à poursuivre les actions de formation et de sensibilisation sous différentes formes afin de faire découvrir aux collaborateurs le handicap. Ces actions permettent de lutter contre les idées reçues et offrent des mises en situation qui mettent en valeur les capacités et potentialités des collaborateurs en situation de handicap.

Suite à son expérience en termes de communication en 2013 dans le cadre des 20 ans de l'accord, l'entreprise souhaite s'appuyer sur les réussites qui ont marqué les esprits durant cette période et proposer une communication impliquant les collaborateurs.

L'entreprise organisera un jeu concours faisant appel à la créativité des collaborateurs pour déterminer le thème de la campagne annuelle de communication.

R.D.
m JB
5 13-14

Toujours en lien avec les expériences marquantes de l'année 2013, l'entreprise poursuivra le partenariat avec Madame Perle Bouge, sportive paralympique, afin qu'elle puisse accompagner les événements de l'entreprise en lien avec le handicap. Mairaine de l'année de 2013, sa présence et ses messages ont été très appréciés des collaborateurs.

Enfin et pour répondre aux demandes qui ont émergé lors de l'année 2013 de la part de collaborateurs investis personnellement en faveur du handicap, l'entreprise fera une fois par an un appel à projets afin d'accompagner l'un d'entre eux et relayer avec le collaborateur les résultats obtenus. Le projet devra répondre à un cahier des charges défini.

2.2 – Les actions pour faciliter l'intégration des collaborateurs en situation de handicap

Lors des réunions paritaires, les partenaires sociaux ont insisté sur l'importance de la sensibilisation des managers qui sont les acteurs principaux de la réussite de l'accueil et de l'intégration des nouveaux embauchés en situation de handicap.

C'est pourquoi la société s'engage à construire une formation à destination des managers afin de leur permettre d'appréhender ces situations et les aider à accueillir avec toutes les chances de succès un collaborateur en situation de handicap.

La formation « Handilearning » continuera à être proposée aux collaborateurs employés afin de les sensibiliser au handicap. Cette formation permettant de prendre conscience des principaux types de handicap ainsi que des obligations d'emploi des entreprises, et tout particulièrement de l'Entreprise au titre des engagements de cet accord, sera revisitée et actualisée afin de correspondre aux nouvelles dispositions du présent accord.

La formation « Keski est Handispensable » née de l'initiative des services centraux, sera proposée à tous les établissements. Il s'agit d'une formation présentielle qui permet, sous forme ludique, de mettre en situation les collaborateurs afin de les sensibiliser aux différentes situations de handicap.

Par ailleurs, chaque établissement sera doté d'un kit de sensibilisation afin que les managers puissent relayer auprès de leurs équipes la sensibilisation et présenter aux futurs collègues le handicap.

2.3 – L'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap

Dans le cadre de l'embauche d'une personne en situation de handicap, il sera porté une attention toute particulière à l'avis du médecin du travail afin de prendre en compte les aménagements qui pourraient être nécessaires à sa bonne intégration.

Afin d'accompagner durablement les collaborateurs dans la poursuite de leur activité, les médecins du travail doivent être associés dans le suivi des décisions impactant les collaborateurs afin qu'ils puissent assurer l'entreprise de la bonne adéquation entre les conditions et organisations de travail et les nécessités induites par le handicap.

Les RRH transmettront aux médecins du travail copie de cet accord et les informeront des engagements pris par les partenaires sociaux.

2.3.1 / Les référents handicap

Les précédents accords d'entreprise ont permis la création des référents handicap.

Les partenaires au présent accord ont souhaité renforcer le rôle des référents et doter chaque établissement de 2 référents handicap.

Dans le cas, où un établissement ne serait pas doté de 2 référents handicap au moment de l'entrée en vigueur de cet accord, un appel à candidature sera réalisé par le RRH.

Le référent handicap aura pour mission :

- D'accueillir et d'accompagner les nouveaux collaborateurs en situation de handicap nouvellement embauchés sur leur établissement ;

AN
B-D
6

- D'accompagner les collaborateurs en situation de handicap déjà en poste qui en feraient la demande ;
- D'être le relais du RRH pour relayer la sensibilisation des collaborateurs sur le thème du handicap ;
- De proposer au RRH des éventuels partenariats avec le secteur protégé.

Le référent handicap est volontaire pour exercer cette mission et validé par son manager et le RRH. Il a le sens du contact, le souci de la confidentialité et un intérêt pour le sujet.

Cette mission est d'une durée de 3 ans et peut être renouvelée pour une durée équivalente si le collaborateur concerné, le manager et le RRH en sont d'accord.

Durant toute la durée de sa mission, le référent a la possibilité de se retirer de celle-ci en informant son manager et son RRH et en respectant un délai de prévenance de 15 jours.

Chaque référent sera accompagné dans sa mission par une première journée de formation dont l'objectif est de lui permettre d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de sa mission : appréhender et intégrer la notion de handicap au travail, apprendre à préparer l'intégration des nouveaux embauchés en situation de handicap, les accueillir et accompagner les collaborateurs en situation de handicap qui en nécessitent le besoin.

Après une année d'exercice de la mission, il sera proposé au référent deux journées de professionnalisation dont l'objet est de l'accompagner de façon opérationnelle dans sa mission notamment grâce au partage de bonnes pratiques et à l'étude de situations concrètes et pratiques.

Lors des réunions paritaires, les partenaires sociaux ont mis en évidence l'importance des conditions de travail dans l'accueil d'un nouvel embauché en situation de handicap, c'est pourquoi l'entreprise s'engage à proposer aux référents de suivre la formation PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique) afin qu'ils soient en mesure d'accompagner aussi le nouveau collaborateur dans sa prise de fonction.

Le référent bénéficiera d'un entretien avec le Responsable des ressources humaines au démarrage de la mission afin de définir les axes prioritaires et les modalités d'organisation nécessaires à l'exercice de sa mission dans les meilleures conditions. Des temps d'échanges seront ensuite régulièrement organisés, à l'initiative du RRH ou du référent, afin de permettre un suivi des activités du référent et de ses besoins éventuels.

Un affichage est prévu dans chaque site afin de permettre aux collaborateurs d'identifier les référents handicap (photos, coordonnées ...).

A la conclusion de l'accord une communication sur les différents sites Web (projet social et site handicap) sera mise en œuvre afin de valoriser la mission du référent et permettre à des volontaires de présenter leur candidature.

La communication à l'attention des RRH, managers et référents sur la mission du référent sera renouvelée afin d'y intégrer les nouvelles dispositions du présent accord.

Dans le but de favoriser l'échange de bonnes pratiques, l'entreprise mettra en place une communauté des référents handicap.

2.3.2 / Le numéro vert

L'entreprise a décidé de poursuivre dans cet accord l'expérience initiée durant le précédent accord de mise en place d'un numéro vert pour l'accompagnement des collaborateurs.

Ce numéro spécifique apprécié des collaborateurs permet de répondre à leurs questions concernant le handicap, qu'ils soient eux-mêmes en situation de handicap ou collègues, managers, RH ou proches d'une personne handicapée.

2.3.3 / La démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

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

RJ
M 8
7 B - B

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 salariés concernés.

Considérant la complexité que peut présenter la réalisation de ces démarches pour certains collaborateurs, les responsables ressources humaines pourront solliciter une aide auprès de la personne en charge de la mission handicap et rattachée à la Direction des Ressources Humaines d'Auchan France afin qu'un accompagnement spécifique soit mis en place auprès du collaborateur en difficulté.

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.

Lors des réunions paritaires, les partenaires sociaux ont insisté sur la méconnaissance des collaborateurs de l'intérêt (notamment les droits et avantages) que pourrait avoir pour eux la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé. Aussi, une communication spécifique sera réalisée, intégrée au site projet social de l'entreprise et remise notamment à chaque nouvel embauché.

2.3.4 / L'évolution de carrière

Les parties signataires réaffirment que tout collaborateur reconnu travailleur handicapé bénéficie dans les mêmes conditions que tout autre collaborateur des mêmes chances et possibilités d'évolution de carrière.

a) l'accès à la formation :

Les partenaires sociaux conviennent que le droit à l'accès à la formation est un axe important pour développer l'employabilité des collaborateurs en situation de handicap tant pour permettre de renforcer des connaissances, et, par là-même, des compétences dans un emploi occupé, que pour permettre des changements d'orientation.

A ce titre, l'accès à la formation professionnelle doit se faire dans les mêmes conditions que pour les autres collaborateurs de l'entreprise, ceux-ci devant bénéficier d'un accès égal à la formation à celui des autres collaborateurs.

Ainsi, l'entreprise veillera à ce que les salariés en situation de handicap aient accès aux actions de formation professionnelle continue du plan de formation. Leur besoin en formation est déterminé, comme pour les autres collaborateurs, dans le cadre de leur entretien professionnel.

Dans toute la mesure du possible, les formations devront être aménagées afin d'être accessibles à des participants en situation de handicap. Ces aménagements peuvent prendre différentes formes et sont liées aux nécessités de la personne en situation de handicap.

Ainsi, il peut s'agir du choix de la salle pour une meilleure accessibilité des lieux, de la nécessaire présence d'un interprète, d'aménagements de pauses à horaires fixes ou de tout autre aménagement.

Afin de réaliser ces aménagements, le manager devra informer le centre de formation des dispositions à prescrire afin de permettre à son collaborateur de suivre en toute efficacité sa formation.

b) le bilan de compétences

Le bilan de compétences, qui relève de l'initiative personnelle du collaborateur, a pour objet de lui permettre d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que son aptitude et ses motivations dans le but de définir un projet professionnel ou de formation.

Consciente que le bilan de compétences que réalisent des collaborateurs en situation de handicap nécessite d'être adapté à leur situation particulière, l'entreprise s'engage à mettre à leur disposition des cabinets spécialisés en la matière et ayant pris toute la mesure de l'accompagnement spécifique à mettre en place.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including "A9", "B-D", and a signature.

Ainsi, tous les salariés en situation de handicap seront informés de la possibilité de réaliser un bilan de compétences selon les conditions définies ci-dessous :

- pour les collaborateurs en CDI, justifier de 5 années d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise,
- pour les collaborateurs en CDD, justifier de 24 mois, consécutifs ou non, d'activité salariée, quelle qu'était la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années ; dont 4 mois consécutifs sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Les bilans de compétences étant réalisés en externe, l'éventuel complément de coût entre un cabinet classique et celui des partenaires référencés sera pris en charge par la mission handicap.

Le bilan de compétences s'adressera également à tous les salariés devenus inaptes à leur poste de travail et pour lesquels, en l'absence de possibilités de reclassement interne, il sera indispensable de déclencher des mesures d'accompagnement vers une nouvelle orientation professionnelle externe à l'entreprise.

Parallèlement, une mise en relation du salarié 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.

L'entreprise mettra en place une communication accessible à tous sur le bilan de compétences.

c) la VAE

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience permet à tout collaborateur de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise dans le but d'obtenir un titre ou une certification de l'Education nationale ou de branche.

La VAE répond ainsi particulièrement à l'objectif de favoriser le maintien dans l'emploi, le développement de l'employabilité et de la mobilité professionnelle des collaborateurs. Elle pourra notamment s'exercer en dehors d'un parcours de promotion interne.

L'entreprise s'engage à encourager la validation des acquis de l'expérience (VAE), outil permettant la reconnaissance des compétences et des qualifications des salariés expérimentés auprès des collaborateurs en situation de handicap.

Ainsi, tous les salariés en situation de handicap, qu'ils soient en CDD, CDI, intérim disposant d'une activité salariée de 3 ans minimum, continue ou non, seront informés de la possibilité de réaliser une VAE.

d) le bilan d'orientation carrière

La démarche bilan orientation de carrière (BOC) s'inscrit dans une politique de personnalisation de la relation au travail et d'anticipation de gestion de carrières.

Elle vise à donner aux collaborateurs l'occasion de vérifier pour eux-mêmes, leur épanouissement au travail au travers de 3 facteurs clés que sont :

- leurs motivations ;
- leurs compétences ;
- leurs buts de carrière en relation avec leurs choix de vie (équilibre de vie professionnelle et personnelle, les choix qu'ils sont prêts à faire).

Il s'agit d'un temps de réflexion donné au collaborateur, de manière à vérifier – avec un membre de la file RH et l'aide d'un outil – qu'il est « en bonne santé professionnelle » dans son poste pour les années à venir, l'aider à clarifier ce qu'il aime, ce qu'il sait, ce qu'il souhaite, aujourd'hui et pour le prochain cycle de vie professionnelle, dans le cadre de l'entreprise.

Ainsi, tous les salariés en situation de handicap en CDI justifiant d'une ancienneté de 3 ans seront informés de la possibilité de réaliser un bilan d'orientation carrières.

m p
A) 9 B-D

ARTICLE 3 : LE PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

3.1 - L'information des CHSCT et des CE

Le comité d'entreprise doit être consulté en liaison avec le CHSCT, sur les mesures prises en vue de faciliter la reprise des salariés en situation de handicap ainsi que sur les mesures relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

En raison de son expertise et de son rôle dans la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des travailleurs de l'établissement, le CHSCT doit contribuer aussi à l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs en situation de handicap.

Afin d'être en situation d'appréhender les spécificités des situations de handicap et d'émettre des avis, l'entreprise s'engage à proposer aux membres des CHSCT de suivre la formation des référents d'une durée d'une journée.

3.2 – L'accompagnement au reclassement des collaborateurs en situation de handicap en interne.

Après avoir initié la démarche de reclassement avec le médecin du travail et les compétences multidisciplinaires des services de santé au travail, l'entreprise pourra si nécessaire faire appel à un cabinet externe pour compléter la démarche.

Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les partenariats initiés au niveau national avec un cabinet spécialisé dans le reclassement car il a permis de préserver des collaborateurs en situation de handicap dans l'entreprise.

3.3 – Les commissions de reclassement préventives

Les partenaires 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.

Les parties souhaitent pouvoir poursuivre la pratique des commissions de reclassements préventives afin d'anticiper les difficultés dues à l'inaptitude en étudiant à l'avance la situation des collaborateurs rencontrant une gêne au travail.

Chaque année, une réunion de la commission sera organisée sur chaque site et aura pour objectif d'étudier toutes les solutions possibles qui permettraient d'éviter que certains collaborateurs ne se retrouvent en situation d'inaptitude. Dans ce cadre, les mouvements présents et à venir connus de collaborateurs sur l'établissement seront mis en corrélation avec les situations étudiées.

Composition :

- le responsable ressources humaines (animateur)
- tous les responsables commerce
- les référents handicap
- le médecin du travail
- un membre du CHSCT.

Les référents handicap et les médecins du travail pourront, à l'issue de cette réunion, accompagner les managers des collaborateurs concernés en les sensibilisant aux possibilités et aux bénéfices d'une Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé.

Cette pratique a été initiée lors des précédents accords et le bilan montre qu'elle n'est pas encore assez efficiente. Afin de comprendre les difficultés à laquelle est confrontée cette commission et accompagner la recherche de solutions, l'entreprise s'engage à organiser une table ronde avec des acteurs issus des commissions des établissements.

3.4 – Les modalités de prise en charge des aménagements de poste et des adaptations nécessaires à l'accessibilité des postes

Les parties réaffirment leur souhait de favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap.

Pour cela, elles décident de poursuivre la politique de soutien financier aux établissements dans le cadre d'aménagements de postes.

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

- sièges adaptés,
- chaussures de sécurité sur mesure,
- écrans ou logiciels grossissant,
- transpalettes électrique...

L'entreprise effectuera le paiement au site concerné dans la limite du budget prévu en annexe de l'accord.

3.5 – Les modalités de prise en charge des 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 de trois mois, s'il est nécessaire à l'accès d'un emploi dans l'un de nos sites,
- les appareillages (auditifs, visuels...) dans la limite du reste à charge du collaborateur après remboursement des différentes prestations accordées par les différents organismes.

L'entreprise remboursera l'établissement demandeur après envoi des justificatifs nécessaires dans la limite du budget prévu en annexe de l'accord. Ce dernier effectuera ensuite un remboursement direct au collaborateur concerné.

3.6 – Communication et sensibilisation

Une communication sur ce soutien financier sera faite auprès des directeurs de magasin, responsables ressources humaines, contrôleurs de gestion et assistant(e)s ressources humaines

L'entreprise s'engage à sensibiliser les managers aux engagements de l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi et à la détection des situations à risque, notamment par l'actualisation du site projet social.

L'entreprise souhaite tester une action de professionnalisation des RRH sur le maintien dans l'emploi en partenariat avec les cabinets qui nous accompagnent et qui ont pu analyser nos pistes de progrès en la matière.

Une nouvelle campagne institutionnelle devant être menée durant ce nouvel accord, il sera étudié la possibilité de relayer des expériences de collaborateurs en situation de handicap ayant bénéficié des accompagnements prévus dans cette partie sur le maintien dans l'emploi.

ARTICLE 4 : LES AUTRES ACTIONS

4.1 – Le partenariat avec le secteur protégé

a) Le recours aux prestations de sous-traitance et de mise à disposition

Les établissements de la société Auchan ont développé de manière significative les partenariats avec le secteur protégé.

Les principales prestations sont les suivantes :

- l'entretien des espaces verts,
- l'entretien des parkings,
- l'achat de marchandises fabriquées par des ESAT (Etablissement ou Service et d'Aide par le Travail) ou EA (Entreprises Adaptées),
- le nettoyage des surfaces de travail,
- le conditionnement de produits (partenariats avec la centrale).

L'entreprise s'engage à poursuivre et 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.

b) 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 ont souhaité continuer à pouvoir bénéficier de la possibilité d'adhérer à un groupement d'employeurs dans l'ensemble de ses sites.

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

c) Communication, sensibilisation

Des actions de sensibilisation seront mises en place à l'attention des acheteurs et des équipes décisionnaires des établissements notamment les RRH et les contrôleurs de gestion.

4.2 – Les actions de conciliation vie professionnelle et vie privée

Afin d'accompagner les collaborateurs en situation de handicap, l'entreprise met à leur disposition un numéro vert spécialisé dans l'accompagnement de situations en lien avec le handicap.

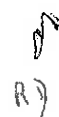
Par ailleurs, et s'appuyant sur l'expérience développée durant plusieurs années, la personne en charge du handicap au sein de la DRH Auchan France a aussi pour mission d'orienter les collaborateurs en situation de handicap et en difficulté auprès des partenaires historiques de l'entreprise pouvant permettre d'aider à la résolution de leurs difficultés (problème de logement, accompagnement social...).

ARTICLE 5 : BUDGET DE L'ACCORD

L'entreprise souhaite accentuer la politique financière incitative en mettant en place, tout au long de la durée de l'accord un dispositif de prélèvement de tous les sites n'atteignant pas le taux d'emploi de 6% après minoration.

Les montants prélevés correspondront aux sommes qui auraient été prélevées au titre de la contribution Agefiph selon les modalités de calcul définies à la date de la signature de l'accord soit 600 SMIC horaire par unité manquante. Ce budget servira à financer l'ensemble des mesures mises en œuvre dans les établissements et prévues dans le présent accord.

Le budget est fongible d'une année sur l'autre et d'un poste à l'autre pendant la durée de l'accord et dans le respect de l'engagement financier global de l'entreprise.



B-D

RJ 12

Les autres dispositions concernant le budget font l'objet d'une annexe à l'accord.

ARTICLE 6 : 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 (soit 10 personnes à la date de signature de l'accord) 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 7 : INFORMATION DES PARTENAIRES SOCIAUX

Une commission nationale de suivi

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

Un bilan annuel par site

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

Lors de la présentation de ces bilans, les référents Handicap seront invités à participer à ces réunions afin d'apporter leur témoignage et présenter les bonnes pratiques mises en œuvre afin d'accompagner les collaborateurs en situation de handicap sur l'établissement.

Un bilan annuel auprès du CCE

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

Handwritten signatures and initials: "R", "13 B - D", and other marks.

III. DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 8 - 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, GROUPE AUCHAN SA, AUCHANHYPER SA, AUCHAN France SA, SNC Organisation Intra-groupe des Achats, le GIE Auchan International Technology, IMMOCHAN SAS, IMMOCHAN FRANCE SAS, AUCHAN CARBURANT SAS, CITANIA SAS, SODEC SAS.

ARTICLE 9 - AGREMENT

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son agrément pur et simple par la DIRECCTE de Lille.

ARTICLE 10 - LES BENEFICIAIRES 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 11 - PRINCIPE DE PEREQUATION

Les parties rappellent que les dispositions légales en vigueur prévoient qu'un accord au niveau de la société Auchan France agréé par la DIRECCTE 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 12 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique pour une durée de 4 années civiles (2014, 2015, 2016, 2017) et comprend un programme précis et complet en faveur des personnes en situation de handicap.

Le présent accord ayant été conclu en considération des dispositions législatives et réglementaires applicables à la date de sa conclusion, et des interprétations administratives connues à cette même date, seules ces dispositions et interprétations auront vocation à régir son application. Une éventuelle modification ultérieure de la loi, de la réglementation, ou de la doctrine administrative, ne saurait donc faire naître d'obligation nouvelle à la charge des sociétés liées par le présent accord.

ARTICLE 13 - ADHESION

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à compter du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

ARTICLE 14 - REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être révisé à tout moment conformément aux articles L2222-5 et L2261-7 et suivants du Code du Travail, par accord conclu entre l'entreprise et une ou plusieurs des organisations syndicales signataires du présent accord, ou qui y auront adhéré.

Toute partie signataire souhaitant réviser l'accord devra en informer les autres par courrier en recommandé avec accusé réception.

ARTICLE 15 - PUBLICITE – DEPOT

Conformément aux articles L2231-6, L2261-1 et 8, D2231-2 et D2231-2 à 8 du Code du Travail, le texte du présent accord sera déposé (une version papier et une version numérique) au siège de la DIRECCTE de Lille, accompagné de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels il s'applique.

Cet accord est, par ailleurs, déposé au Greffe du Conseil de prud'hommes de Lannoy.

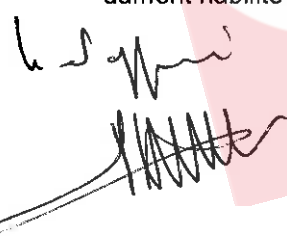
Un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

Fait à Villeneuve d'Ascq, le 8 juillet 2014
Signature précédée de la mention "lu et approuvé"

POUR LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE

GRUPE AUCHAN SA
AUCHANHYPER SA
AUCHAN France SA
SNC Organisation Intra-groupe des Achats
GIE Auchan International Technology
IMMOCHAN SAS
IMMOCHAN FRANCE SAS
AUCHAN CARBURANT SAS
CITANIA SAS
SODEC SAS

JEAN ANDRE LAFFITTE
Directeur des Ressources Humaines
dûment habilité à cet effet

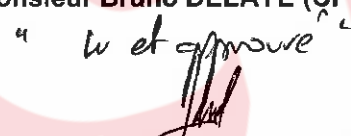
lu et approuvé


POUR LE PERSONNEL

Les Organisations Syndicales signataires

Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

Monsieur Bruno DELAYE (CFTC)

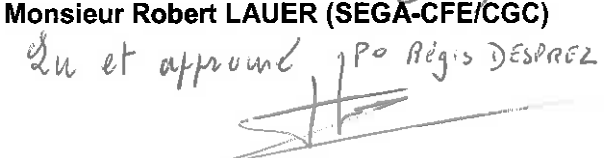
"lu et approuvé"


Monsieur Gérard VILLEROY (CGT)

Monsieur Pascal SAEYVOET (FGTA-FO)

lu et approuvé


Monsieur Robert LAUER (SEGA-CFE/CGC)

lu et approuvé
po Régis DESPREZ


In 80

ANNEXE 1 : Budget prévisionnel

Budget prévisionnel par année de l'accord

AXE	2014		2015		2016		2017	
	Budget prévisionnel	en % / total	Budget prévisionnel	en % / total	Budget prévisionnel	en % / total	Budget prévisionnel	en % / total
Plan d'embauche	88 050	15%	74 250	15%	59 250	15%	44 250	15%
Insertion et formation professionnelle	70 440	12%	59 400	12%	47 400	12%	35 400	12%
Maintien dans l'emploi	322 850	55%	272 250	55%	217 250	55%	162 250	55%
Collaboration avec le secteur protégé	17 610	3%	14 850	3%	11 850	3%	8 850	3%
Animation, suivi et pilotage de l'accord	108 000	15%	74 250	15%	59 250	15%	44 250	15%
	587 000	100%	495 000	100%	395 000	100%	295 000	100%

Soit un budget prévisionnel 2014 – 2017 de 1 772 000 €.

2

B-D
8
A)

**ANNEXE 2 : Liste des sites dont le taux est inférieur à 4,5 % au
31/12/2013**

- Béthune
- Englos
- Leers
- Macon
- Bagnolet
- Mantes
- Taverny
- Kremlin Bicêtre
- Osny
- Val d'Europe
- Velizy
- Villebon
- Blois
- Olivet
- Avignon Sud
- Grasse
- Log IDF
- SAV Le Havre
- SAV Croissy
- Immochan
- DOAPI

ANNEXE 3 : AIDES MOBILISABLES DANS LE CADRE DE L'ACCORD

Actions	Montant maxi pris en charge	Conditions d'attribution de la prise en charge financière par le budget national
EMBAUCHES		
Action de recrutement (forum, cabinet spécialisé)	Etude personnalisée	Contacteur la mission nationale pour présenter l'action
INSERTION ET FORMATION PROFESSIONNELLE		
Bilan de compétences	Plafond 500 €	Surcoût lié au handicap et non pris en charge par le FORCO
V.A.E. (formation, accompagnement)	Plafond 500 €	Surcoût lié au handicap et non pris en charge par le FORCO
Surcoûts liés à l'adaptation de formations	Frais réels	
MAINTIEN DANS L'EMPLOI		
Aménagement de poste	Frais réels avec un plafond de 3000 € (5000 € pour un transpalette électrique)	Montant maximum remboursé au regard des justificatifs transmis
Intervention spécialiste maintien dans l'emploi	1 000 €	Montant correspondant au coût journée négocié avec HandiExpert
Formation Langage des signes	Etude personnalisée	Contacteur la mission nationale pour présenter l'action
Aide à l'accessibilité (ex : interprète langue des signes)	85,00 / heure	Coût horaire maximum remboursé en cas d'intervention d'interprète langue des signes
AIDES A L'EXERCICE D'UN EMPLOI		
(remboursement au site qui remboursera ensuite le collaborateur)		
Transport spécialisé	3 000 €	Montant maximum remboursé par an
Formation au permis de conduire	800 €	Montant maximum remboursé
Adaptation du véhicule	3 000 €	Montant maximum remboursé
Achat d'un véhicule	4 000 €	Montant maximum remboursé
Hébergement trois mois	2 000 €	Montant maximum remboursé
Appareillages auditifs, visuels	1 000 €	Montant maximum remboursé après déduction des autres aides mobilisables (Agefiph, sécurité sociale et mutuelle)
Auxiliaire professionnel	1 500 €	Montant maximum remboursé par an
COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE		
Outils de communication élaborés nationalement (site Talents, communication institutionnelle, communication interne...)	Pas de budget local	Les communications au local pourront se faire à partir des supports créés au national mais aucune prise en charge locale ne sera faite en supplément.

11
12
13

ANNEXE 4 : Tableau de suivi de l'accord

PLAN D'EMBAUCHE OBLIGATOIRE			
Objectif n°1 : repérer les potentiels d'embauche		Indicateurs choisis	
Actions		Description / Prévu	
Des procédures de remontées des besoins « terrain » permettent d'identifier les potentiels de recrutement		Envoi d'un tableau de remontées des besoins de recrutements CDI et CDD	
Les acteurs internes ont été sensibilisés à l'obligation d'emploi de TH		Formation « Handicap & idées reçues » pour les managers	
Objectif n°2 : identifier les candidats TH		Indicateurs choisis	
Actions		Description / Prévu	
L'entreprise a des partenariats sur l'insertion de TH		Pôle emploi Cap emploi APEC Cabinets de conseil Centres de rééducation professionnelle ESAT	
L'entreprise a fait connaître à l'extérieur son ouverture à la diversité et sa volonté de recruter des profils TH		Site de recrutement Auchan Publicité institutionnelle Presse, Web	
L'entreprise a participé sur l'année à des forums pour l'emploi ou l'accueil de stagiaires TH		Partenariats avec des associations d'étudiants, avec des écoles	
Objectif n°3 : recruter des candidats TH		Indicateurs choisis	
Actions		Description / Prévu	
L'entreprise a recruté des TH		40 CDI par an soit 160 CDI sur la durée de l'accord 50 CDD de plus de 6 mois par mois soit 200 sur la durée de l'accord	
L'entreprise a intégré des TH en contrat de professionnalisation		Partenariat national avec l'AFPA 280 contrats de professionnalisation ou	

B - D
A1
du

	> Nombre de contrats pro > Nombre d'intégrations CDI, CDD suite aux contrats > Nombre de stagiaires intégrés > Type de missions de stage	apprentissage
L'entreprise a intégré des stagiaires TH		Accueil de 70 stagiaires de plus d'un mois par an, soit 280 sur la durée de l'accord
Objectif n°4 : évaluer les démarches de recrutements de TH		
Actions	Indicateurs choisis	Description / Prévu
Une démarche de suivi et d'évaluation de la procédure de recrutement et des résultats d'embauche est réalisée	Suivi du taux de transformation CDD / CDI et du taux d'intégration à 6 mois	Taux de transformation CDI / CDD (nombre de personnes ayant signé un CDI ramené au nombre de CDD présents sur l'année) Taux d'intégration à 6 mois : pourcentage des collaborateurs ayant intégré l'entreprise (période glissante) et toujours présents 6 mois après leur intégration au 31 décembre de l'année.

de

B-D 8 A)

PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION

Objectif n°1 : intégrer un collaborateur reconnu TH		
Actions	Indicateurs choisis	Description / Prévu
L'entreprise identifie des référents handicap pour accompagner les nouveaux collaborateurs TH	> Nombre de référents handicap > Nombre de collaborateurs TH suivis par un référent handicap	Favoriser l'accompagnement des collaborateurs TH lors de leur intégration Création d'une communauté des référents pour permettre l'échange de bonnes pratiques Formation « Handicap et idées reçues » pour les managers Formation « Référent handicap »
L'entreprise dispose d'un parcours d'intégration défini et connu par les interlocuteurs terrain	> Nombre de personnes formées (référents, managers)	Formation « Handicap et idées reçues » pour les managers Formation « Référent handicap »
Les intégrations de salariés TH sont suivies dans le temps par la mission handicap pour évaluer leur réussite	Pas d'indicateur de suivi sur ce sujet	Le suivi de l'intégration se fait au local par le RRH du site
L'entreprise sensibilise les collègues de travail lors de l'arrivée d'un collaborateur TH	> Nombre de formations suivies par les collaborateurs	Sensibiliser les équipes lors de l'intégration d'un collaborateur Diffusion d'un kit auprès des managers pour sensibiliser les collègues de travail Formation « Handlearning » Formation « Keski est indispensable »
L'entreprise permet aux candidats d'accéder à une formation qualifiante avant intégration	> Nombre de personnes intégrées via l'AFPA pour suivre une formation qualifiante	
L'entreprise dispose d'un réseau de partenaires externes pouvant intervenir sur des problématiques d'intégration spécifiques		Le réseau est identifié au niveau local.
Objectif n°2 : accompagner la carrière des salariés TH		
Actions	Indicateurs choisis	Description / Prévu
L'entreprise dispose d'une procédure de repérage des besoins en formation pour les salariés reconnus TH		Définir un plan de formation pour chaque salarié TH comme pour tout autre collaborateur
L'entreprise a sensibilisé les acteurs terrain concernés à la gestion de carrière de la population TH	> Nombre de référents formés > Nombre de managers formés	Formation des nouveaux référents
L'entreprise permet aux salariés TH de suivre les parcours de formation classiques	> Type d'adaptations de formations réalisées	Interprète en langue des signes Allongement de la durée Adaptation du contenu
L'entreprise permet aux salariés TH d'effectuer un bilan de	> Nombre de sites ayant informé leurs	100 % des collaborateurs TH informés

B = V
SP
R1)

compétences	collaborateurs sur le bilan de compétences > Nombre de bilans de compétences	
L'entreprise permet aux salariés TH d'effectuer une VAE pour accéder à un diplôme	> Nombre de sites ayant informé leurs collaborateurs sur la VAE > Nombre de VAE	100 % des collaborateurs TH informés
L'entreprise permet aux salariés TH d'effectuer un bilan d'orientation carrière	> Nombre de sites ayant informé leurs collaborateurs sur le BOC > Nombre de BOC	100 % des collaborateurs TH informés
L'entreprise permet aux salariés TH d'évoluer dans l'entreprise	> Nombre de personnes TH promues	
L'entreprise permet aux salariés TH de suivre un parcours de formation dans le cadre d'une reconversion	> Nombre de personnes ayant suivi une formation de reconversion	
L'entreprise accompagne les collaborateurs qui le souhaitent dans la démarche de RQTH	> Nombre de sites concernés > Nombre de personnes ayant fait une demande RQTH > Part des sites ayant accompagné cette démarche > Nombre d'accompagnements spécifiques mis en place	Aider au renouvellement de la RQTH pour les collaborateurs qui le souhaitent Mettre en place des ateliers de sensibilisation pour les collaborateurs qui souhaitent entamer une démarche RQTH Communiquer sur les avantages liés à la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé




 B-D

PLAN DE MAINTIEN			
Objectif n°1 : informer les partenaires sociaux			
Actions	Indicateurs choisis	Description / Prévu	
L'entreprise informe les CE et CHSCT annuellement sur le handicap	> % des sites ayant présenté le bilan TH au CE > % des sites ayant présenté le bilan TH au CHSCT	100 % des sites	
Objectif n°2 : détecter la situation de handicap			
Actions	Indicateurs choisis	Description / Prévu	
Les acteurs terrain concernés ont été sensibilisés à la définition du maintien dans l'emploi et savent « repérer » les éventuelles difficultés	> Nombre de commissions de reclassement préventives	Développer sur chaque site les commissions de reclassement préventives permettant de détecter des situations à risque Les référents handicap sont formés à PRAP (Prévention des risques liés à l'activité physique)	
Les contraintes des postes de travail sont connues et formalisées	> Fiches de postes métier	Mise en place de fiches de postes par métier incluant les contraintes du poste	
Objectif n°3 : signaler les situations de handicap			
Actions	Indicateurs choisis	Description / Prévu	
L'entreprise a développé une procédure de signalement		Mettre en place un n° vert dédié au handicap pour que tous les collaborateurs puissent appeler et avoir réponse à toutes leurs questions sur ce thème	
L'entreprise apporte une réponse à toutes les situations signalées	> Nombre de situations signalées (suivi des inaptitudes)		
L'entreprise a mis en œuvre des actions de maintien dans l'emploi	> Nombre de reclassements faits > Nombre et types d'aménagements mis en place > Nombre et types d'aide à l'exercice d'un emploi pris en charge	Aménager les postes de travail Prendre en charge les aides à l'exercice d'un emploi (appareillage auditif, aménagement du véhicule...)	
L'entreprise dispose d'un réseau d'acteurs externes spécialisés pouvant être mobilisés	> Nombre de sites ayant eu recours à des organismes externes	Appel à expertise externe possible à chaque fois que nécessaire. Convention de partenariat avec le cabinet Handiexpeth	




B - D

RELATION AVEC LES ENTREPRISES ADAPTEES ET LE SECTEUR PROTEGE			
Objectif n°1 : repérer les potentiels d'achats / sous-traitance			
Actions	Indicateurs choisis	Description / Prévu	
Les acteurs internes ont été sensibilisés aux enjeux du développement des actions d'achats et sous-traitances avec les ESAT – EA	> Nombre de personnes formées	Thème inclus dans la formation « Handicap et idées reçues » vue précédemment	
Objectif n°2 : créer des partenariats avec les EA / ESAT			
Actions	Indicateurs choisis	Description / Prévu	
L'entreprise a des partenariats avec des ESAT / EA et/ou en a développé cette année	> Nombre de sites ayant des partenariats avec le secteur protégé > Nombre d'UB provenant du secteur protégé > Dépenses réalisées auprès du secteur protégé > Types de partenariats	Poursuivre les partenariats avec le secteur protégé et continuer notre engagement auprès du GESAT	
Des actions d'achat/sous-traitance avec des ESAT / EA ont été mises en place cette année	> Nombre de sites ayant mis en place de nouveaux partenariats		
Des organisations internes ont été mises en œuvre afin d'accueillir des TH issus de la mise à disposition dans le cadre de contrats de sous-traitance	> Nombre d'UB de mise à disposition > Nombre d'UB minorées dues à la provenance d'un ESAT ou EA		
Objectif n°3 : évaluer les actions d'achat / sous-traitance avec les ESAT / EA			
Actions	Indicateurs choisis	Description / Prévu	
Chaque action a fait le retour d'expérience et d'évaluation de la prestation			





L'ANIMATION, LE PILOTAGE ET LE SUIVI DE L'ACCORD		
Objectif n°1 : construire une mission handicap		
Actions	Indicateurs choisis	Description
Un réseau d'acteurs internes a été identifié	> Nombre de personnes identifiées > Nombre de réunions > Temps de charge par acteur	1 responsable de la mission handicap 1 relais identifié par région et domaine 1 synergie par mois
Les acteurs internes ont été formés au handicap	> Formations des RRH relais handicap	Abonnement à la revue Être Magazine Formation des RRH relais handicap
Objectif n°2 : construire les objectifs de pilotage		
Actions	Indicateurs choisis	Description / Prévu
Délégation et autonomie des opérationnels sur l'animation de la politique handicap	> Niveau d'autonomie des sites au local	Totale autonomie sur les partenariats d'emploi. Autonomie partagée sur les formations et aménagements de postes ou aides financières.
Des outils et procédures ont été créés	> Liste des outils et procédures écrites	Kit de communication Accord Guide du RRH sur la mise en place de la politique handicap Guide sur les aides financières
Objectif n°3 : communiquer autour de la politique handicap en interne		
Actions	Indicateurs choisis	Description / Prévu
Un plan de communication interne a été défini	> Nombre de sites ayant affiché la campagne de communication sur l'accord	Campagne de communication interne sur les mesures de l'accord
Des actions de sensibilisation internes ont été réalisées	> Nombre de sites ayant sensibilisé leur comité de direction > Modules de formation sur le handicap existants > Types d'actions de sensibilisation	Informer les comités de direction Formation « Handicap et idées reçues », module Handlearning Mise en place d'ateliers de sensibilisation pour tous les collaborateurs Semaine du handicap
Objectif n°4 : communiquer autour de la politique handicap en externe		
Actions	Indicateurs choisis	Description / Prévu
Des participations à des manifestations externes ont été faites	> Manifestations externes	Colloques, interventions en écoles supérieures

[Signature]

B - D
B)

