

Je suis gênée, j'ose pas le regarder. Je ne vois pas le problème, elle est comme nous. Oh ça va, avoir des tocs c'est pas handicapant. Je détourne le regard, ça m'embarrasse pas ? Je détourne le regard, ça m'embarrasse. Ça ne me fait pas peur, je n'y fais pas attention. Je suis gênée, j'ose pas le regarder. Je ne vois pas le problème, elle est comme nous. Oh ça va, avoir des tocs c'est pas handicapant. J'ai de l'empathie, faudrait pas ? Je détourne le regard, ça m'embarrasse.

ET VOUS, À QUEL POINT VOUS SENTEZ-VOUS HANDICAPÉ PAR LE HANDICAP ?

JUILLET 2020 - 1^{er} accord collectif des sièges relatif
au maintien dans l'emploi et en faveur de l'emploi
des personnes en situation de handicap

La diversité est une richesse que nous cultivons chaque jour.

Le handicap en fait partie mais il est trop souvent perçu négativement dans le monde du travail, comme un frein qui empêcherait les personnes en situation de handicap d'assurer pleinement leurs missions.

Pourtant, ne devrait-on pas considérer que seules les compétences, la motivation, les aptitudes et la capacité à répondre aux exigences du poste comptent ?

Parce que l'égalité professionnelle concerne l'ensemble de ses collaborateurs, Carrefour est engagé dans une politique Handicap active depuis plus de 20 ans.

En 2020, l'entreprise va encore plus loin et signe son premier accord collectif des Sièges relatif au maintien dans l'emploi et en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.
En voici les principales mesures.

Former
**les acteurs
incontournables
sur le handicap**
pour les soutenir
dans leurs missions

Ouvrir
100 %
des offres d'emploi
aux personnes
en situation
de handicap

Les grands objectifs de l'accord

Recruter
au minimum
60
personnes
en situation
de handicap (CDI,
CDD, alternance)

Accueillir
au minimum
30
stagiaires
en situation
de handicap

Réaliser un
**diagnostic relatif
au handicap**
dans les sociétés n'employant
pas de travailleurs reconnus
en situation de handicap

Étudier
100 %
des demandes
de formation
ou de VAE

MISSION HANDICAP, DE QUOI PARLE-T-ON ?

La Mission Handicap met en œuvre et participe au plan d'action dédié au handicap au sein des Sièges. Elle anime l'ensemble des intervenants impliqués dans la démarche (réfèrent handicap, correspondant handicap, RRH de proximité, tuteurs, encadrement, médecine du travail). C'est également elle qui est en charge de l'évaluation des actions mises en place.

Quel accueil pour les personnes en situation de handicap ?

Parce que l'accueil d'un collaborateur est une étape clé de son intégration, Carrefour met en place un plan d'intégration et s'assure des bonnes conditions d'accueil.

LES AMÉNAGEMENTS DU POSTE DE TRAVAIL

Il existe trois types d'aménagements pour adapter l'environnement de travail à l'état de santé d'un collaborateur :

1

la compensation horaire ou organisationnelle ;

2

l'adaptation du poste de travail (matériel, logiciel...) et/ou de l'environnement (locaux sociaux, transport...) ;

3

l'achat de matériels visant à compenser le handicap (appareils auditifs...).

Ces aménagements pourront s'ajuster en fonction de l'évolution du handicap du collaborateur.

CE QUE DIT L'ACCORD

"Carrefour s'engage à mettre en place les aménagements nécessaires des postes de travail en tenant compte des recommandations émises par les services de santé (médecins du travail) et en collaboration avec les services techniques et la mission handicap."

LA VISITE MÉDICALE DE PRÉ-EMBAUCHE

Avant sa prise de fonction, le candidat retenu sur un poste effectuera une visite médicale d'embauche avec le médecin du travail de l'établissement concerné. Cette visite permettra de définir l'aptitude du travailleur handicapé à occuper le poste de travail prévu.

L'ENTRETIEN D'INTÉGRATION

Une semaine après la prise de poste, un entretien entre le nouvel embauché en situation de handicap, le manager et RRH de proximité sera réalisé. Objectif : faire le point sur son intégration et sur les éventuels aménagements de poste mis en place ou qui s'avèreraient nécessaires.

CE QUE DIT L'ACCORD

"À tout moment, le collaborateur en situation de handicap pourra solliciter un entretien avec un interlocuteur de la Mission Handicap."

Les collaborateurs en situation de handicap pourront être accompagnés d'un salarié-tuteur. C'est un interlocuteur privilégié qui pourra les accompagner dès leur accueil, qui participera à leur intégration et suivra leurs parcours dans l'entreprise.

***“Le tuteur sera désigné par la Direction, sur la base du volontariat et sélectionné pour ses qualités pédagogiques parmi l’équipe d’affectation du salarié. Il bénéficiera d’un accompagnement nécessaire pour mener à bien sa mission :
— horaires communs avec le nouvel arrivant en situation de handicap lors de la période d’intégration ;
— charge de travail adaptée, le cas échéant, pour la période d’intégration du nouvel arrivant en situation de handicap.”***

La Mission Handicap Nationale diffusera les démarches à effectuer pour obtenir une RQTH auprès des Maisons Départementales des Personnes Handicapées.
Ces informations seront systématiquement transmises aux collaborateurs qui renouvellent cette reconnaissance.

“Les collaborateurs reconnus travailleurs handicapés dont la reconnaissance arrive à échéance seront informés 6 mois avant de la possibilité de la renouveler.”

“ÇA M'ÉTONNE, DEPUIS QUAND LE DIABÈTE EST UN HANDICAP ?”

Il existe une grande variété de déficiences, celles-ci sont classées en 6 grandes familles :

- handicap moteur (lombalgie, paralysie...),
- handicap mental (trisomie 21, syndrome de l’X fragile...),
- maladies invalidantes (diabète, cancers...),
- handicap psychique (dépression, TOC...),
- handicap cognitif (troubles dys, autisme...),
- handicap sensoriel (cécité, surdité...).

Comment favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de Handicap ?

Parce que le handicap ne doit pas être un frein à la qualité de vie du collaborateur, Carrefour met en place des actions concrètes de maintien dans l'emploi.

2 JOURNÉES DE TÉLÉTRAVAIL PAR SEMAINE

Les collaborateurs en situation de handicap peuvent bénéficier de 2 jours de télétravail par semaine, sauf en cas de recommandation spécifique de la médecine du travail.

2 JOURNÉES D'ABSENCE RÉMUNÉRÉES

Les collaborateurs en situation de handicap peuvent bénéficier de 2 journées d'absence rémunérées pour réaliser des soins ou des examens médicaux nécessités par le handicap et la pathologie associée.

CE QUE DIT L'ACCORD

"Les 2 journées d'absence rémunérées, peuvent être fractionnées en demi-journées, par année civile sur présentation des justificatifs médicaux précisant que l'absence est en lien avec le handicap associé."

TEMPS PARTIEL POUR LES PLUS DE 60 ANS

À partir de 60 ans, les salariés en situation de handicap ont la possibilité de passer à temps partiel sur préconisation du médecin du travail, dans le cadre du maintien dans l'emploi.

CE QUE DIT L'ACCORD

"Carrefour prendra en charge les cotisations retraite salariales et patronales légales à taux plein durant 2 ans maximum sous réserve que le salarié ait préalablement épuisé l'ensemble de ses droits issus de son compte épargne temps (CET). Ces dispositions ne peuvent se cumuler avec les dispositifs de même nature et ayant le même objet au sein des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord."

ACCOMPAGNEMENT EN CAS DE LONGUES ABSENCES

Pour faciliter le retour dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap qui sont en arrêt depuis plus de 3 mois, Carrefour propose :

- un accompagnement de la Mission Handicap pour rechercher des aides ;
- des rendez-vous avec le responsable hiérarchique et/ou le responsable ressources humaines de proximité ;
- une visite de pré-reprise avec le médecin du travail pour identifier les mesures à prendre pour un retour en poste.

CE QUE DIT L'ACCORD

"Au cours de l'examen de pré-reprise, le médecin du travail peut recommander :

- *des aménagements et adaptations du poste de travail ;*
- *des préconisations de reclassement ;*
- *des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.*

Le médecin du travail informe, sauf si le travailleur s'y oppose, l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations."

Il est tout le temps obligé de s'adapter, ça doit être compliqué pour lui. J'ai pas besoin d'un handicapé dans mon équipe. Il est motivé mais est-ce qu'il ne va pas être trop souvent absent ? Il faut toujours qu'il en fasse toujours plus pour compenser. J'ai peur qu'il soit moins capable que les autres. Déjà qu'il a des privilèges, il va pas en plus gagner plus que moi ! Je ne vois pas la différence, elle est tout autant capable de travailler que moi. Il est tout le temps obligé de s'adapter, ça doit être compliqué pour lui. J'ai pas besoin d'un handicapé dans mon équipe. Il est motivé mais est-ce qu'il ne va pas être trop souvent absent ? Il est tout le temps obligé de s'adapter, ça doit être compliqué pour lui. J'ai pas besoin d'un handicapé dans mon équipe. Il est motivé mais est-ce qu'il ne va pas être trop souvent absent ? Il faut toujours qu'il en fasse toujours plus pour compenser. J'ai peur qu'il soit moins capable que les autres. Déjà qu'il a des privilèges, il va pas en plus gagner plus que moi ! Je ne vois pas la différence, elle est tout autant capable de travailler que moi. Il est tout le temps obligé de s'adapter, ça doit être compliqué pour lui.

+ de 6 000 personnes en situation de handicap travaillent chez Carrefour en France.

Chez Carrefour, les postes sont ouverts à tous et les recrutements sont fondés sur les compétences, la motivation, les aptitudes et la capacité à répondre aux exigences du poste. À compétences égales, nous portons le même regard sur les salariés, qu'ils soient en situation de handicap ou pas.

Comment accompagner la carrière des collaborateurs en situation de handicap ?

Parce que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances, Carrefour veille à ce que tous les collaborateurs, en situation de handicap ou non, aient les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

L'ENTRETIEN COMPÉTENCES ET CARRIÈRES (EEC)

L'ECC est un moment privilégié d'échanges et d'écoute entre le salarié et son supérieur hiérarchique pour faire le point sur ses performances, ses compétences, son parcours professionnel et envisager son avenir en fonction de ses aspirations. Lors de cet entretien, une attention particulière sera portée sur l'éventuel aménagement du poste de travail. L'objectif est de permettre à l'évaluateur de conduire avec le salarié en situation de handicap un échange constructif sur la compatibilité de son état de santé avec ses conditions de travail.

CE QUE DIT L'ACCORD

"Aucun salarié ne saurait être discriminé dans sa promotion professionnelle en raison de son handicap ou tout autre critère discriminatoire."

AIDES À LA FORMATION

Pour permettre aux collaborateurs en situation de handicap de suivre les mêmes formations que tous les collaborateurs, les conditions matérielles de mise en œuvre de la formation seront adaptées si nécessaire (transport, hébergement, salles, matériels informatiques adaptés) avec la possibilité de faire appel à des aides extérieures, ou encore le suivi à distance de la formation en dernier recours.

VAE ET FORMATIONS

Carrefour s'engage à ce que le maximum de collaborateurs en situation de Handicap puisse bénéficier d'un accompagnement pour initier une démarche de validation des acquis de l'expérience et des actions de formation.

Je ne veux pas de leur pitié. Ça me bloque, je ne veux pas qu'ils se doute de mon handicap. Je vois bien qu'ils me jugent. Je ne veux pas être une contrainte, je ne dis rien. Le regard des autres ? je m'en fiche ! Moi ? je ne suis pas handicapée. Je gère, j'ai pas besoin de leur aide. Mon handicap ne regarde que moi. Je ne veux pas de leur pitié. Ça me bloque, je ne veux pas qu'ils se doute de mon handicap. Je vois bien qu'ils me jugent. Je ne veux pas être une contrainte, je ne dis rien. Le regard des autres ? je m'en fiche ! Moi ? je ne suis pas handicapée. Je gère, j'ai pas besoin de leur aide. Mon handicap ne regarde que moi. Je ne veux pas de leur pitié.

RQTH signifie Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

Elle permet de rendre officiel les difficultés de santé et pouvoir bénéficier d'éventuels aménagements. C'est une aide qui garantit la prise en compte de la situation si l'état de santé évolue ou que les conditions de travail changent. Ce statut permet également de bénéficier d'aides en dehors de l'entreprise et de mesures de protection.

Quelles aides complémentaires ?

75€ DE CHÈQUE CESU

Le chèque CESU Handicap est attribué aux salariés ayant une RQTH et/ou aux salariés ayant un enfant handicapé à charge de moins de 16 ans nécessitant une garde à domicile ou hors domicile. La valeur faciale de ce carnet est fixée à 150 euros par année civile, avec une participation de l'employeur à hauteur de 50 %, l'autre partie est à la charge du collaborateur.

CE QUE DIT L'ACCORD

"Cette mesure peut se cumuler avec les dispositifs de même nature et ayant le même objet au sein des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord."

RQTH : 2 JOURNÉES D'ABSENCE RÉMUNÉRÉES PAR AN

Afin de limiter les freins liés aux démarches administratives du dossier de RQTH et pour prendre en compte le temps nécessaire à sa réalisation ou à son renouvellement, la Mission Handicap prendra en charge deux journées d'absence ou quatre demi-journées d'absence rémunérées au titre des démarches à entreprendre.

Le bénéfice de ce droit sera également mentionné dans le courrier informant le salarié que sa reconnaissance vient à expiration.

AMÉNAGEMENT HORAIRE ET ABSENCE RÉMUNÉRÉE POUR LES AIDANTS

Des aménagements horaires peuvent être mis en place pour les aidants d'un proche en situation de handicap⁽¹⁾ sur présentation d'un justificatif attestant du handicap de la personne et du fait qu'il soit à sa charge.

Les aidants peuvent également bénéficier de deux journées d'absence rémunérées par an (fractionnables en demi-journées) conditionnées aux situations suivantes :

- examens médicaux programmés ;
- actions d'accompagnement ou des démarches administratives telles que des démarches de type éducatif pour son enfant en situation de handicap (demande d'adaptation du système scolaire), ou des démarches de formation professionnelle et d'insertion professionnelle au bénéfice de son enfant et/ou conjoint handicapé.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE CONSULTATION

Le complément des frais de consultation d'ostéopathie, de chiropractie, d'étiopathie, d'acupuncture, de psychothérapie, de nutritionnistes et de diététiciens est pris en charge par la Mission Handicap dans la limite de 150 euros par année civile et par bénéficiaire.

CE QUE DIT L'ACCORD

"Conditions de la prise en charge :

- *la ou les consultations devront faire l'objet d'une prescription médicale (ordonnance) ;*
- *le salarié RQTH devra fournir l'ensemble des justificatifs au référent national handicap à savoir prescription médicale, relevés de Sécurité Sociale et/ou relevés du régime de frais, factures de la ou des consultations ;*
- *la contribution correspondra uniquement au montant du reste à charge pour le salarié une fois tous les autres fonds mobilisés (Sécurité Sociale, régime frais de santé, etc.)."*

(1) Descendant ou ascendant handicapé vivant au domicile du collaborateur ou dont il a la charge (de manière permanente ou par intermittence) ou au bénéfice de son conjoint ou de sa conjointe en situation de handicap.

J'ai du mal à parler de mon handicap, j'ai peur que ça change la donne. L'important, c'est de dire les choses clairement, il existe toujours des solutions. Moi ça me met mal à l'aise, je me sens plus fragile. Je ne vois pas le problème, elle est comme nous. Je suis tétanisé, j'arrive pas à me comporter normalement face à elle. Si j'en parle pas, je n'aurai pas d'aides, c'est bête. J'ai du mal à parler de mon handicap, j'ai peur que ça change la donne. L'important, c'est de dire les choses clairement, il existe toujours des solutions. Moi ça me met mal à l'aise, je me sens plus fragile. Je ne vois pas le problème, elle est comme nous. Je suis tétanisé, j'arrive pas à me comporter normalement face à elle. Si j'en parle pas, je n'aurai pas d'aides, c'est bête. J'ai du mal à parler de mon handicap, j'ai peur que ça change la donne. L'important, c'est de dire les choses clairement, il existe toujours des solutions. Moi ça me met mal à l'aise, je me sens plus fragile. Je ne vois pas le problème, elle est comme nous. Je suis tétanisé, j'arrive pas à me comporter normalement face à elle. Si j'en parle pas, je n'aurai pas d'aides, c'est bête. J'ai du mal à parler de mon handicap, j'ai peur que ça change la donne.

80 % des handicaps sont invisibles et 45 % des RQTH sont dus à des maladies chroniques et invalidantes

Visible/invisible, avec/sans impact sur l'environnement de travail : la communication est la clé d'une bonne intégration et du respect de qualité de vie des collaborateurs. Il est important de parler des conséquences du handicap quand l'état de santé de la personne est susceptible d'avoir des répercussions sur la situation de travail et quand sa sécurité est en jeu.

Qui sont les acteurs incontournables ?

- **Le référent national** qui pilote la mission handicap.
- **Les correspondants handicap** qui participent aux animations, suivent les indicateurs clefs et communiquent localement sur le handicap.
- **Les RRH de proximité** en charge du recrutement des collaborateurs et collaboratrices et du maintien dans l'emploi.
- **Les Managers** qui participent aux formations, sollicitent les RRH de proximité et la Mission Handicap si besoin.
- **La médecine du travail** qui effectue les visites de pré-reprise en cas de longue maladie et intervient lors de difficultés de santé détectées chez un collaborateur.
- **Les représentants du personnel**

Oh ça va, avoir des tocs c'est pas handicapant. Je pensais que le handicap ne concernait que les personnes en fauteuil roulant. J'ai de l'empathie, faudrait pas ? Si on m'avait dit que ma dyslexie était un handicap, j'aurais fait ma demande RQTH plus tôt. Mon handicap ne regarde que moi. Il est tout le temps obligé de s'adapter, ça doit être compliqué pour lui. Si j'en parle pas, je n'aurai pas d'aides, c'est bête. J'ai pas besoin d'un handicapé dans mon équipe. Je n'aimerai pas être à sa place. Je suis tétanisé, j'arrive pas à me comporter normalement face à elle. Il est motivé mais est-ce qu'il ne va pas être trop souvent absent ? Il faut qu'il en fasse toujours plus pour compenser. J'ai peur qu'il soit moins capable que les autres. Déjà qu'il a des privilèges, il va pas en plus gagner plus que moi !

Ensemble, changeons de regard sur le handicap et commençons réellement à considérer que seules les compétences, la motivation, les aptitudes et la capacité à répondre aux exigences du poste comptent.

J'ai du mal à parler de mon handicap, j'ai peur que ça change la donne. Ça ne me concerne pas, moi je suis normal. Je ne vois pas la différence, elle est tout autant capable de travailler que moi. Je ne veux pas de leur pitié. Ça me bloque, je ne veux pas qu'ils se doute de mon handicap. Le regard des autres ? je m'en fiche ! Je vois bien qu'ils me jugent. Ça va maintenant elle s'est fait opérer, elle est plus handicapée ! Je suis tout autant capable de travailler qu'eux. Je ne veux pas être une contrainte, je ne dis rien. Moi ? je ne suis pas handicapée. Je gère, j'ai pas besoin de leur aide. Mon handicap ne regarde que moi. Moi ça me met mal à l'aise. Je me sens plus fragile. Je ne vois pas le problème, elle est comme nous. Je suis tétanisé, j'arrive pas à me comporter normalement face à elle. Je me demande toujours ce que la personne pense de moi. J'ai peur d'être viré ou mis au placard.

Je me demande toujours ce que la personne pense de moi. Je ne veux pas de leur pitié. Ça me bloque, je ne veux pas qu'ils se doute de mon handicap. Je vois bien qu'ils me jugent. J'ai peur d'être viré ou mis au placard. Je ne veux pas être une contrainte, je ne dis rien. Le regard des autres ? je m'en fiche ! Moi ? je ne suis pas handicapée. Je gère, j'ai pas besoin de leur aide. Mon handicap ne regarde que moi. Je me sens fragile. Il faut que j'en fasse toujours plus pour compenser. Je suis capable de travailler qu'eux. Je me demande toujours ce que la personne pense de moi. Je ne veux pas de leur pitié. Ça me bloque, je ne veux pas qu'ils se doute de mon handicap. Je vois bien qu'ils me jugent. J'ai peur d'être viré ou mis au placard. Je ne veux pas être une contrainte, je ne dis rien. Le regard des autres ? je m'en fiche ! Moi ? je ne suis pas handicapée.

ET VOUS, À QUEL POINT VOUS SENTEZ-VOUS HANDICAPÉ PAR LE REGARD DES AUTRES ?

