ACCORD COLLECTIF DES SIÈGES RELATIF AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

La Direction des Ressources Humaines Sièges et Fonctions supports, prise en la personne de son représentant qualifié, Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Opérations France,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet :

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T), représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,
- La F.G.T.A / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.), représentée par Madame Laurence DULOUT, Déléguée syndicale dûment mandatée,
- Le Syndicat National de l'Encadrement Carrefour - CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C), représenté par Monsieur Yannick TRICO, Délégué syndical Groupe France,

Ci-après désignées les « Organisations Syndicales Représentatives »,

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble « les Parties ».

MHC

PREAMBULE 4

CHAMP D'APPLICATION 6

1. RECRUTEMENT ET INTÉGRATION DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP 7

1.1. LES OBJECTIFS DU PLAN DE RECRUTEMENT DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP 8

1.1.1. LES EMBAUCHES EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (CDI) ET EN CONTRAT A DUREE DETERMINEE (CDD) 8

1.1.2. LE DISPOSITIF DE L'ALTERNANCE 9

1.1.3. LE DISPOSITIF DES STAGES - L'IMMERSION EN MILIEU PROFESSIONNEL 10

1.1.4. LE TRAVAIL TEMPORAIRE 10

1.1.5. LA MOBILISATION DES RÉSEAUX PARTENAIRES SPÉCIALISÉS 11

1.1.6. ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ DES SOCIÉTÉS EMPLOYANT MOINS D'UN POUR CENT DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP 11

1.2. LES OBJECTIFS DU PLAN D'INTÉGRATION DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP 11

1.2.1. ACCUEIL DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP 12

1.2.2. AMÉNAGEMENT DU POSTE ET DE LA CHARGE DE TRAVAIL DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP À L'INTÉGRATION 13

1.3. LES PARTENARIATS AVEC LES ÉCOLES ET LES CENTRES DE FORMATION 13

2. MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET PREVENTION DES RISQUES D'INADEQUATION ET D'INAPTITUDE DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP 14

2.1. AMÉNAGEMENT DE POSTE ET SITUATION DE TRAVAIL DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP 14

2.2. SUIVI MÉDICAL DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP ET ACCOMPAGNEMENT RH 16

2.3. L'AIDE AU RECLASSEMENT DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP INAPTES 17

2.4. TÉLÉTRAVAIL DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP 18

3. FORMATION ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP 19

3.1. FORMATION DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP 19

3.2. EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP 20

4. MANAGEMENT DE LA DÉMARCHE HANDICAP 21

4.1. LES ACTEURS DE LA DÉMARCHE HANDICAP 21

4.1.1. LE RÉFÉRENT HANDICAP NATIONAL 21

4.1.2. LES RÉFÉRENTS HANDICAP DE SITE 22

4.1.3. L'INTERLOCUTEUR PRIVILÉGIÉ - TUTEUR 23

MHC

4.1.4. LES RESPONSABLES RESSOURCES HUMAINES DE PROXIMITÉ 23

4.1.5. L'ENCADREMENT 24

4.1.6. LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL 25

4.1.7. LA MÉDECINE DU TRAVAIL 25

4.2. LE FINANCEMENT DE LA DÉMARCHE HANDICAP 26

4.3. LA COMMISSION NATIONALE DE SUIVI 26

5. COMMUNICATION, SENSIBILISATION ET FORMATION DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉ(E)S 28

5.1. ACTIONS DE COMMUNICATION 28

5.2. ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATIONS DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉ(E)S 29

6. MESURES COMPLÉMENTAIRES 30

6.1. FAVORISER LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH) 30

6.2. AMÉNAGEMENT DES HORAIRES ET AUTORISATIONS D'ABSENCE 31

6.3. RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ DU STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPE ET REGLEMENT GENERAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES (RGPD) 32

6.4. CELLULE D'ASSISTANCE PSYCHOLOGIQUE (STIMULUS) 32

6.5. LE CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL HANDICAP (CESU HANDICAP) 32

6.6. LE DÉMÉNAGEMENT DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP 33

6.7. HAUT DEGRÉ DE SOLIDARITÉ DANS LE CADRE DU RÉGIME DES FRAIS DE SANTÉ 34

6.8. PRISE EN CHARGE DES COTISATIONS VIEILLESSES DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP À TEMPS PARTIEL 34

6.9. ASTREINTE DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP 34

6.10. COMPLÉMENT DE PRISE EN CHARGE DE CERTAINES CONSULTATIONS POUR LES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP 35

7. SECTEUR DU TRAVAIL PROTÉGÉ ET ADAPTÉ 35

8. DISPOSITIONS FINALES 36

8.1. DURÉE ET DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR 36

8.2. RÉVISION DE L'ACCORD 36

8.3. ADHÉSION À L'ACCORD 37

8.4. DÉPÔT ET PUBLICITÉ 37

ANNEXE 1 - SOCIÉTÉS COUVERTES PAR LE PRÉSENT ACCORD 39

ANNEXE 2 - PESÉE FINANCIÈRE COUVRANT LES TROIS ANNÉES D'APPLICATION 41

MHC

ANNEXE 3 - MANIFESTE POUR L'INCLUSION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA VIE ÉCONOMIQUE 42

ANNEXE 4 – CELLULE D'ASSISTANCE PSYCHOLOGIQUE – STIMULUS 42

ANNEXE 5 – LE HAUT DEGRÉ DE SOLIDARITÉ - APGIS 44

ANNEXE 6 – INDICATEURS DE SUIVI 44

MHC

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 dite « Avenir professionnel » et ses décrets d'application du 27 mai 2019, dont les modalités sont entrées en vigueur au 1er janvier 2020, modifiant le régime d'emploi obligatoire des travailleurs en situation de handicap.

Soucieuses de répondre aux enjeux inhérents à ces mesures gouvernementales et afin de marquer leur engagement, les Parties rappellent qu'elles ont précédemment conclu, le 2 juin 2020, un accord collectif relatif au maintien dans l'emploi et en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, applicable du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2022.

Par le présent accord, les Parties entendent réaffirmer et reconduire leur engagement, en poursuivant le développement d'actions concrètes, visant à favoriser la diversité et l'égalité des chances de son personnel dans l'accès à l'emploi, la formation professionnelle et l'évolution professionnelle.

Les Parties conviennent donc de poursuivre le déploiement de leurs engagements autour des axes suivants :

- Recrutement, accueil et intégration des personnes en situation de handicap ;
- Maintien dans l'emploi, formation et évolution professionnelle des collaborateurs en situation de handicap ;
- Communication, sensibilisation et formation des différents acteurs ;
- Management et pilotage de la démarche handicap ;
- Partenariats avec le secteur protégé et adapté ;
- Mesures complémentaires en faveur des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, les Parties précisent qu'un nouvel accord « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences – Accord d'anticipation et d'accompagnement de la Transformation Sociale » est en cours de négociation et prévoit des dispositions relatives à la carrière des salarié(e)s en situation de handicap en interne et à l'externe.

La Politique Handicap s'appuiera également sur le plan stratégique « CARREFOUR 2026 », qui prévoit notamment le renforcement de la démarche d'inclusion du personnel au sein du Groupe, par le biais du développement d'une politique volontariste de promotion de la diversité des origines et un objectif d'emploi de 15 000 salariés en situation de handicap dans l'ensemble du Groupe, en France et sur les autres pays, d'ici 2026.

MHC

Les parties ont pris connaissance lors de la phase de négociation du bilan de l'accord précédent qui a permis des avancées significatives en matière de taux d'emploi pour l'ensemble des sociétés du périmètre de l'accord. En synthèse, voici les principaux éléments de ce bilan à remettre en perspective avec la crise sanitaire en 2020 et la GPEC :

- Un taux d'emploi qui a progressé de 1,83% en 2019 à 3,18% en 2021 (les données définitives pour 2022 ne sont pas connues à la date de signature du présent accord),
- Toutes les sociétés du périmètre concernées par l'obligation d'emploi ont vu leur taux d'emploi progresser sur les deux premières années,
- Mise en place d'une mission handicap avec un référent handicap national et des référents handicap par site,
- 62 recrutements réalisés sur la période 2020 à 2022 dont 39 CDI et CDD,
- 54 aménagements de poste réalisés sur la période,
- 68 nouvelles reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé sur la période de l'accord,
- 1184 personnes formées pour 3 789 heures de formation sur des actions en lien avec l'accord.

Le bilan détaillé transmis à la DREETS sera transmis aux organisations syndicales signataires du présent accord dès que les données de l'année 2022 seront connues.

Enfin, les Parties soulignent, conformément à l'accord collectif de Groupe portant sur l'égalité femmes-hommes du 9 mars 2020, que l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle de chaque collaborateur, l'équité en matière de rémunération et l'accès des femmes aux postes d'encadrement font partie des engagements forts de la Politique Ressources Humaines.

A ce titre, les Parties entendent rappeler leur engagement quant au recrutement, à l'intégration et au maintien dans l'emploi des femmes reconnues en situation de handicap.

Au terme de leurs échanges, les Parties sont parvenues au présent accord.

MHC

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est conclu au niveau des Sociétés des Sièges du Groupe Carrefour désignées ci-après « Carrefour Sièges ». À titre informatif, la liste des Sociétés concernées au jour de la signature du présent accord figure en Annexe 1.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L.5212-13 du code du travail :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

(...)

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

En outre, les parties précisent que sont également concernés par certaines dispositions du présent accord :

- Les salarié(e)s souhaitant réaliser ou renouveler une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- Les salarié(e)s ayant à leur domicile ou à leur charge un descendant, ascendant ou conjoint en situation de handicap ;
- Les salarié(e)s rencontrant une situation de handicap temporaire.

MHC

1. RECRUTEMENT ET INTÉGRATION DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP

Toute entreprise occupant au moins vingt salarié(e)s en moyenne sur l'année est tenue d'employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salarié(e)s et ce, quelles que soient la durée et la nature de leur contrat.

Le recrutement des personnes reconnues en situation de handicap répond à la volonté de sélectionner les candidats sur le seul critère de compétence conformément à la politique diversité et de non-discrimination du Groupe Carrefour.

Il convient en outre de mobiliser les acteurs internes en la matière et notamment les Directions :

- Emploi, Recrutement et Mobilité France,
- Formation France,
- Prévention Santé et Handicap,
- DRH des Opérations France et DRH Sièges et Immobiliers.

Il est précisé que le Référent Handicap National, dont le rôle est décrit ci-après, pourra être associé au processus de recrutement.

Les Parties s'engagent à veiller au respect de l'égalité des droits et des chances et rappellent qu'en matière de recrutement, tous les postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

A ce titre, les actions suivantes sont mises en œuvre :

- Informer / former tous les acteurs du recrutement aux enjeux et au respect de la mixité dans l'entreprise. En effet, les Parties au présent accord réaffirment que la mixité est une source de richesse, d'ouverture d'esprit, d'innovation et de performance pour l'entreprise.
- Garantir une stricte égalité de traitement et respecter le principe de non-discrimination dans les candidatures à chaque étape du processus de recrutement.
- Respecter un choix basé sur des critères objectifs : motivations, compétences, expérience professionnelle, nature du / des diplômes obtenus, perspectives d'évolution professionnelle du candidat.
- Les capacités professionnelles des candidats à un poste doivent être appréciées en toute objectivité, en dehors de tout stéréotype et de tout préjugé.

MHC

Carrefour Sièges s'engage à ce que 100 % des offres d'emplois répondent aux actions susvisées.

La Direction des Ressources Humaines joue un rôle important en matière de communication sur l'image de ses métiers. Elle veillera, à ce titre, à renforcer l'attractivité des métiers en valorisant leur potentialité d'accès pour tous. Ainsi les équipes chargées du recrutement veilleront à encourager la mixité des postulants.

1.1. LES OBJECTIFS DU PLAN DE RECRUTEMENT DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP

Les embauches des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont réalisées, selon les besoins, sous forme de :

- Contrats à durée indéterminée ;
- Contrats en alternance ;
- Autres types de contrats à durée déterminée dans le cadre des motifs légaux de recours à ce type de contrats ;
- Conventions de stage ;
- Contrats de mise à disposition par une entreprise de travail temporaire et les entreprises adaptées de travail temporaire.

Malgré la conjoncture économique incertaine, les Parties ont pour objectif de recruter au minimum 60 personnes en situation de handicap au terme de la durée d'application du présent accord (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, alternance), ce qui contribuera à l'atteinte du taux d'emploi de 4,8%.

1.1.1. LES EMBAUCHES EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (CDI) ET EN CONTRAT A DUREE DETERMINEE (CDD)

Les Parties s'engagent à recruter un minimum de 36 personnes en situation de handicap dans le cadre d'un contrat à durée déterminée et/ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée sur la durée d'application du présent accord représentant 3,78% de la totalité des recrutements prévus sur ce type de contrats pour Carrefour Sièges sur les 3 prochaines années.

S'agissant des recrutements en CDI, il est précisé que le recrutement peut se faire directement par un CDI ou à l'issue d'un CDD. Aussi, les Parties s'engagent à favoriser les recrutements en contrat de travail à durée indéterminée.

MHC

La cible minimale sera la suivante :

- 5 recrutements sur l'année 2023,
- 15 recrutements sur l'année 2024,
- 16 recrutements sur l'année 2025.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salarié(e)s reconnu(e)s en situation de handicap embauchés en CDI suivant ou non un CDD par sexe et catégorie socioprofessionnelle
- Nombre de salarié(e)s reconnu(e)s en situation de handicap embauchés en CDD par sexe et catégorie socioprofessionnelle

1.1.2. LE DISPOSITIF DE L'ALTERNANCE

Soucieuses de pouvoir contribuer à la qualification professionnelle des travailleurs reconnus en situation de handicap, les Parties souhaitent accentuer les démarches relatives à l'alternance dans le cadre de cet accord et poursuivre le développement de manière ambitieuse du recours à l'alternance, l'optique étant à terme une intégration au sein de l'une des Sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord.

Pour ce faire, les Parties s'engagent à mener une politique active en faveur de l'alternance par le biais de :

- Relations avec les écoles et la présence dans différents forums étudiants, écoles et/ou universités par le biais, le cas échéant, de leur service de mission handicap, afin de pouvoir présenter l'engagement en faveur du handicap et susciter les candidatures ;
- Partenariats avec des écoles spécialisées ou des organismes de formation professionnelle (AFPA, GRETA) qui seraient susceptibles d'accueillir des personnes en situation de handicap.

Ces relations sont un vecteur important de l'image et de la performance des Sièges en matière de Politique Handicap.

Les Parties s'engagent à embaucher 24 personnes en situation de handicap en alternance sur la durée d'application du présent accord représentant 1,89% de la totalité des embauches en alternance prévues pour Carrefour Sièges sur les 3 prochaines années.

La cible minimale sera la suivante :

- 5 recrutements sur l'année 2023,
- 9 recrutements sur l'année 2024,
- 10 recrutements sur l'année 2025.

Les contrats en alternance permettent de préparer les travailleurs en situation de handicap à l'exercice de leur futur métier. Aussi, les Parties s'engagent à favoriser les recrutements en contrat de travail à durée indéterminée.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salarié(e)s reconnu(e)s en situation de handicap embauchés en alternance par sexe et catégorie socioprofessionnelle

1.1.3. LE DISPOSITIF DES STAGES - L'IMMERSION EN MILIEU PROFESSIONNEL

Les Parties s'engagent à accompagner les périodes de mise en situation professionnelle des élèves en situation de handicap, dès le stage de 3ème, pour leur permettre d'imaginer clairement un futur professionnel et d'orienter leurs études.

Ainsi les Parties s'engagent à accueillir minimum 30 stagiaires en situation de handicap sur la durée d'application du présent accord.

La cible minimale sera la suivante :

- 10 stagiaires accueillis sur l'année 2023,
- 10 stagiaires accueillis sur l'année 2024,
- 10 stagiaires accueillis sur l'année 2025.

Indicateurs de suivi :

Nombre de stagiaires reconnus en situation de handicap accueillis par sexe et catégorie socioprofessionnelle

1.1.4. LE TRAVAIL TEMPORAIRE

Les Parties s'engagent à mener des actions de communication et de sensibilisation auprès des sociétés de travail temporaire et des entreprises adaptées de travail temporaire sur l'importance de l'emploi des personnes en situation de handicap ainsi que sur le suivi de ces travailleurs.

1.1.5. LA MOBILISATION DES RÉSEAUX PARTENAIRES SPÉCIALISÉS

Les Parties souhaitent poursuivre par le biais d'action de communication, le rapprochement auprès des institutions telles que :

- Cap Emploi ;
- Pôle Emploi ;
- Les missions locales ;
- Les OPCO ;
- Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) ;
- Les Centres de Rééducation, les Établissements Hospitaliers, les Instituts Médicaux Educatifs (IME) et les Instituts Thérapeutiques, Educatifs et Pédagogiques (ITEP) ;
- Les structures œuvrant pour le recrutement et l'intégration en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap afin de développer avec ces organismes un véritable partenariat.

Les Parties s'engagent à transmettre les offres d'emploi disponibles, au sein des Sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord, aux partenaires chargés de l'emploi des personnes en situation de handicap.

1.1.6. ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ DES SOCIÉTÉS EMPLOYANT MOINS D'UN POUR CENT DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Afin d'accompagner les Sociétés employant moins de 1% de travailleurs en situation de handicap, un plan d'action spécifique sera mis en place afin de faire progresser leur taux d'emploi avec un accompagnement renforcé de la Mission handicap des Sièges.

Ce plan d'action pourra par exemple consister en la réalisation d'un diagnostic propre à la société concernée et à l'identification de plan d'action adapté aux spécificités de l'activité ou de ses contraintes particulières. Les référents handicap concernés seront parties prenantes dans le suivi des plans d'actions.

Dans ce cadre, un suivi du taux d'emploi par Société sera présenté à la Commission de suivi afin que chaque acteur ait une vision claire de ces taux d'emploi et puisse identifier les axes prioritaires de travail dans le cadre de la Politique Handicap menée sur Carrefour Sièges.

1.2. LES OBJECTIFS DU PLAN D'INTÉGRATION DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP

LD MHC

La qualité de l'accueil du/de la salarié(e) reconnu(e) en situation de handicap au sein de son équipe est une étape clé de son intégration ; qu'il s'agisse d'un recrutement externe ou d'une mobilité interne géographique et/ou professionnelle au sein du Groupe.

A ce titre, les Parties soulignent l'importance de l'anticipation de l'arrivée du/de la salarié(e), en mobilisant l'ensemble des acteurs visés à l'article 5 du présent accord.

1.2.1. ACCUEIL DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP

Afin de faciliter l'intégration de la personne reconnue en situation de handicap, celle-ci est préparée par le responsable hiérarchique, formé en collaboration avec la Mission Handicap, et le responsable ressources humaines de proximité.

Un guide handicap sera remis à tout nouvel embauché en situation de handicap ou, plus largement, toute personne étant en situation de handicap, afin de présenter notamment les mesures et les aides figurant dans le présent accord.

En parallèle, après validation par les opérationnels du recrutement du candidat en situation de handicap, celui-ci bénéficiera avant sa prise de fonction d'une visite médicale d'embauche avec le médecin du travail de l'établissement concerné, visant à définir son aptitude à occuper le poste de travail prévu.

Pour faciliter son accueil et son intégration, la personne en situation de handicap pourra, si elle le souhaite, demander à être accompagnée par un(e) autre salarié(e), interlocuteur privilégié (tuteur). A ce titre, le référent handicap national instaurera un dispositif d'accompagnement facultatif formalisé à travers une charte d'engagement. Celle-ci sera présentée à la commission de suivi. La charte devra notamment prévoir le rôle de l'interlocuteur privilégié (tuteur) dans l'accueil, l'intégration, les étapes de suivi et le bilan.

Le tuteur sera désigné par la Direction, sur la base du volontariat et sélectionné pour ses qualités pédagogiques parmi l'équipe d'affectation du/de la salarié(e). 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 lors de la période d'intégration.

Si nécessaire, en concertation et avec l'accord préalable de la personne en situation de handicap, une sensibilisation de l'ensemble de l'équipe de travail pourra être organisée en amont afin de faciliter son accueil et son intégration. Les modalités de mise en œuvre des actions de sensibilisation seront définies par la Mission Handicap.

MHC

Au terme de la première semaine de travail du nouvel embauché en situation de handicap, un entretien sera réalisé en présence de son manager accompagné du responsable ressources humaines de proximité, afin de faire le point sur son intégration et sur les éventuels aménagements de poste mis en place ou qui s'avéreraient nécessaires.

En outre, le nouvel embauché en situation de handicap pourra, sur la base du volontariat, solliciter un entretien avec un interlocuteur de la Mission Handicap et ce, à tout moment.

Enfin, un accompagnement tripartite (manager, RH, médecin du travail) sera prévu pendant les 6 premiers mois de l'intégration d'un nouveau collaborateur en situation de handicap. Cet accompagnement pourra être réalisé par le référent handicap concerné ou par un organisme externe compétent identifié par la mission handicap nationale. Les objectifs de l'accompagnement tripartite sont notamment :

- De bénéficier de la disponibilité de l'intervenant pour le manager et son collaborateur. Ce dernier peut être sollicité par l'une ou l'autre partie pour répondre aux questions liées à l'intégration au poste de travail.
- D'envisager objectivement et sereinement le choix des compétences d'une personne en situation de handicap
- D'anticiper toute action nécessaire au maintien dans l'emploi du nouveau collaborateur
- De favoriser la sensibilisation du manager voire du collectif de travail (les collègues) par le biais de cet accompagnement

1.2.2. AMÉNAGEMENT DU POSTE ET DE LA CHARGE DE TRAVAIL DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP À L'INTÉGRATION

Les Parties s'engagent, lors du recrutement, à mener des actions d'adaptation ou d'aménagements nécessaires des postes de travail qui seront tenus par des personnes en situation de handicap en tenant compte des recommandations émises par les services de santé (médecins du travail).

Ce travail s'appuiera, si besoin, sur les compétences des experts au sein des équipes pluridisciplinaires des services de santé au travail, en relation avec les services techniques de l'entreprise et de la Mission Handicap.

La Direction veillera également à adapter, si nécessaire, la charge de travail du/de la salarié(e) en situation de handicap, en ayant le souci d'ajuster cette charge à l'évolution du handicap le cas échéant.

1.3. LES PARTENARIATS AVEC LES ÉCOLES ET LES CENTRES DE FORMATION

Les parties s'engagent à développer autant que possible les partenariats avec les écoles et centres de formation concernés par les activités des différentes sociétés au sein du périmètre du présent accord. Ces partenariats pourront prendre différentes formes visant à mieux faire connaître les métiers et les opportunités de carrière au sein des différentes entreprises. Cela pourra aussi aboutir à l'accueil de personnes issues de ces écoles et

MHC

centres de formation, en partant de période de découverte jusqu'à l'embauche en passant par des stages ou de l'alternance.

2. MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET PREVENTION DES RISQUES D'INADEQUATION ET D'INAPTITUDE DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP

Les Parties réaffirment l'importance du maintien dans l'emploi des salarié(e)s en situation de handicap qui seraient en risque d'inaptitude ou dont le handicap serait susceptible d'évoluer et de ne plus être adapté aux exigences du poste.

Afin d'accompagner le/la salarié(e) en situation de handicap ou en attente de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) qui connaîtrait des difficultés à son poste de travail du fait des restrictions liées à son handicap, différentes actions aidant à son maintien dans l'emploi seront mises en œuvre.

Les Parties précisent, à ce titre, que les salarié(e)s en situation de handicap peuvent à tout moment, sur la base du volontariat, solliciter un entretien avec le référent handicap national.

2.1. AMÉNAGEMENT DE POSTE ET SITUATION DE TRAVAIL DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP

Les Parties réaffirment que le handicap ne doit pas être un frein à la qualité de vie au travail et à la carrière du collaborateur au sein du Groupe Carrefour.

- A ce titre, il convient de mettre tout en œuvre pour maintenir dans l'emploi tout salarié(e), tel que défini dans le premier article du présent accord, pour lequel il y aurait une inadéquation entre son état de santé et son environnement de travail, en procédant notamment, sur avis et recommandations du médecin du travail :
- À des aménagements d'horaires et/ou à des aménagements organisationnels ;
- À des aménagements de son poste de travail (matériel, logiciel). Dans ce cadre, les salarié(e)s concerné(e)s étant amené(e)s à travailler essentiellement sur des outils numériques, une étude sur le besoin d'adaptation de ces outils numériques opérationnels internes sera systématiquement menée afin de les adapter au handicap (par exemple : applications spécifiques pour les déficients visuels ou auditifs)
- A des aménagements de son environnement (locaux sociaux, transport) ;
- À l'achat de matériels visant à compenser le handicap (ex : appareils auditifs).

Les Parties s'engagent ainsi à mener les actions d'adaptation ou d'aménagements nécessaires des postes de travail qui seront tenus par des personnes en situation de

MHC

handicap, en tenant compte des recommandations émises par les services de prévention et de santé au travail (médecins du travail). Ce travail s'appuiera, si besoin, sur les compétences des experts au sein des équipes pluridisciplinaires des services de santé au travail, en relation avec les services techniques de l'entreprise et de la Mission Handicap.

La Direction veillera également à adapter, si nécessaire, la charge de travail du/de la salarié(e) en situation de handicap, en ayant le souci d'ajuster cette charge à l'évolution du handicap le cas échéant.

Par ailleurs, sur recommandation de la médecine du travail ou avec son accord, le référent handicap national proposera la mise en place un dispositif spécifique pour les salarié(e)s en souffrance de difficulté d'ordre psychique, cognitif ou mental qui consiste en :

- Une évaluation des capacités fonctionnelles avec bilan cognitif : pour une personne souffrant de douleurs persistantes en raison de son travail, le programme d'évaluation et de développement des capacités fonctionnelles peut concrètement améliorer le fonctionnement général ou spécifique de la personne. Ce programme est conçu pour les salarié(e)s faisant face à des difficultés d'ordre intellectuel rencontrées en situation de travail (mémorisation, concentration, rapidité...). Cet accompagnement peut comprendre :
    - Une évaluation portant sur tout ou une partie des grandes fonctions du cerveau (mémoire, attention, langage...)
    - Une identification des troubles associés,
    - Une élaboration des préconisations qui permettront de faciliter le travail au quotidien ou de proposer une orientation spécifique le cas échéant.

La réalisation d'un diagnostic de situation pour les salarié(e)s en situation de handicap psychique, cognitif ou mental permettant de comprendre les facteurs impactant le fonctionnement du/de la salarié(e) pour lequel un intervenant spécialisé externe référencé par la mission handicap sera mandaté.

Ce diagnostic permettra de proposer la mise en place d'un accompagnement personnalisé, éventuellement de l'équipe et du manager concerné. L'objectif est d'aider les collaborateurs en situation de handicap, principalement psychique, à aborder avec sérénité les étapes particulières qui peuvent se faire jour au cours de leur carrière professionnelle.

En outre, lorsque des situations de maintien dans l'emploi à la suite d'une restriction d'aptitudes nécessitent une expertise ergonomique pour des aménagements du poste de travail du/de la salarié(e), un ergonome pourra être associé à la conception de ces aménagements.

A cet égard, la Mission Handicap s'appuiera sur un processus commun à l'ensemble des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord pour solliciter un aménagement de poste. Celui-ci a été mis en place dans le cadre du précédent accord.

MHC

Par ailleurs, pour les salarié(e)s dont l'état de santé le nécessite, le dispositif du temps partiel thérapeutique est destiné à favoriser l'amélioration ou la consolidation de son état de santé ou sa guérison.

La Direction s'engage à respecter les préconisations émises par le médecin du travail au bénéfice du/de la salarié(e) concerné(e) en matière de temps partiel thérapeutique, notamment s'agissant des aménagements d'horaires.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'aménagements de poste par sexe et catégorie socioprofessionnelle

2.2. SUIVI MÉDICAL DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP ET ACCOMPAGNEMENT RH

Afin de suivre au mieux les salarié(e)s déjà reconnu(e)s travailleurs handicapés, ceux-ci pourront bénéficier d'une visite médicale d'information et de prévention avec le médecin du travail et d'un suivi adapté à leur état de santé.

Cette visite aura pour objectif de faire un point précis sur les restrictions à l'emploi liées au handicap et les exigences du poste occupé par le/la salarié(e).

Conformément aux dispositions du code du travail, à l'issue de la visite d'information et de prévention, les salarié(e)s en situation de handicap bénéficient de modalités de suivi adaptées, selon une périodicité n'excédant pas une durée de trois ans.

Il est rappelé que tout salarié(e) peut solliciter une visite médicale lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. Ce suivi médical permettra d'anticiper les éventuelles adaptations du poste de travail liées aux évolutions du handicap, afin de pouvoir préparer au mieux les éventuels aménagements de poste ou reconversions possibles de ces salarié(e)s.

Par ailleurs, les Parties rappellent l'importance de ne pas rompre le lien social avec les salarié(e)s en situation de handicap et en arrêt de travail depuis plus de 3 mois. Dans ce cadre et afin de faciliter le retour au sein de l'entreprise, le responsable ressources humaines de proximité proposera au collaborateur en situation de handicap qui le souhaite :

- De contacter la Mission Handicap (référent handicap national / référent handicap) afin d'étudier si des aides peuvent être mises en place au regard des difficultés liées à l'état de santé ;
- De bénéficier d'un rendez-vous avec son responsable hiérarchique et/ou le responsable ressources humaines de proximité ;
- De bénéficier d'une visite de pré-reprise avec le médecin du travail afin d'étudier les éventuelles mesures à mettre en œuvre (aménagements de postes, aménagements des horaires, reclassement, etc.).

MHC

Les Parties rappellent que cette visite peut être demandée au médecin du travail par le/la salarié(e), le médecin traitant ou le médecin-conseil, et a pour objectif de faciliter la recherche des mesures nécessaires à la reprise du travail du/de la salarié(e).

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 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 afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur.

2.3. L'AIDE AU RECLASSEMENT DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP INAPTES

Afin de prévenir les inaptitudes des salarié(e)s en situation de handicap et d'accompagner au mieux leur parcours professionnel et de prévenir tout risque de désinsertion professionnelle, le Référent handicap national pourra proposer au/à la salarié(e) en situation de handicap la réalisation d'un bilan de compétences après concertation avec la médecine du travail, le manager et le responsable RH de proximité et ce, dans la limite d'un bilan de compétences par salarié sur la durée du présent accord.

Ce bilan de compétences sera réalisé en trois grandes étapes :

1. Phase préliminaire : cadrage et lancement de l'action par un entretien individuel avec la remise des informations sur la démarche,
2. Phase d'investigation avec l'implication du bénéficiaire : analyse des documents ressources et exploration de pistes en interne et externe. L'intervenant apporte un soutien au/à la salarié(e),
3. Phase de conclusion : finalisation du bilan de compétences. Il s'agit de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation, de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation, et enfin de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Par ailleurs, en cas d'inaptitude prononcée par la médecine du travail, les Parties rappellent que les recherches de reclassement pour inaptitude sont prioritairement réalisées en interne, au niveau de l'entreprise et du Groupe Carrefour.

Il est aussi rappelé que le site internet dédié à la mobilité, actuellement dénommé « Envie de Bouger », est accessible à tous les salarié(e)s du Groupe et permet de favoriser les modalités et les passerelles entre les différents formats du Groupe Carrefour.

MHC

Dans l'hypothèse où l'inaptitude du/de la salarié(e) en situation de handicap n'est pas constatée lors du premier examen médical réalisé par le médecin du travail, notamment lorsque ce dernier estime qu'un second examen médical est nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision ou encore dans les cas où des précisions complémentaires devront être apportées à l'employeur, il est convenu de maintenir le salaire dudit salarié(e) entre le premier examen et le second examen, lequel doit intervenir dans un délai maximum de 15 jours calendaires après le premier examen médical et ce, conformément aux dispositions légales en la matière.

Par ailleurs, les salarié(e)s en situation de handicap faisant l'objet d'une procédure pour inaptitude pourront bénéficier d'un programme de validation des acquis de l'expérience (VAE), de formations internes ou externes, de bilans de compétences ou de bilans professionnels en vue de favoriser leur reclassement dans l'entreprise, dans le Groupe ou à l'extérieur. La Mission Handicap pourra accompagner les salarié(e)s sur le sujet.

2.4. TÉLÉTRAVAIL DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP

Conformément à l'article 3.1 de l'accord collectif de Groupe relatif au télétravail du 18 novembre 2021, les Parties ont souhaité rappeler que le télétravail est ouvert aux salarié(e)s en situation de handicap et ce dans la limite de :

- 3 jours au lieu de 2 jours pour un(e) salarié(e) à temps plein ou ayant une durée au moins égale à 80% d'un temps plein
- 2 jours au lieu d'une journée pour un(e) salarié(e) ayant une durée au moins égale à 60% d'un temps plein.

L'éventuel aménagement du poste de travail au domicile du/de la salarié(e) en situation de handicap sera pris en charge au travers de la Mission Handicap.

Les Parties précisent que conformément à l'article 3.2 de l'accord collectif de Groupe susvisé, les salarié(e)s en situation de handicap pourront bénéficier du dispositif de télétravail occasionnel afin de répondre à des situations particulières les concernant (intempéries, grève des transports, pénurie d'essence…).

Également, les Parties précisent que conformément à l'article 3.3 de l'accord collectif de Groupe susvisé, les salarié(e)s en situation de handicap pourront bénéficier du dispositif de télétravail exceptionnel en cas de circonstances exceptionnelles notamment de menace de pandémie ou force majeure.

Il est précisé que les salarié(e)s en situation de handicap, s'entendent aussi, pour l'application des dispositions de l'article 2.4 du présent accord, des salarié(e)s qui ont déposé un dossier auprès de l'organisme compétent, en bonne et due forme et qui attestent, du dépôt de ce dossier, jusqu'au résultat de la demande.

MHC

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salarié(e)s reconnu(e)s en situation de handicap ayant un avenant télétravail par sexe et catégorie socioprofessionnelle

3. FORMATION ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP

La formation professionnelle est un axe majeur pour l'employabilité de l'ensemble des salarié(e)s de Carrefour.

Les Parties reconnaissent l'importance d'assurer l'accès pour tous à la formation professionnelle en fonction des besoins de chacun et de la nécessaire adaptation des emplois aux évolutions technologiques.

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle.

Afin de garantir l'égalité des chances, les Parties veilleront à ce que les travailleurs en situation de handicap aient accès à la formation professionnelle au même titre que tout collaborateur.

3.1. FORMATION DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP

Les salarié(e)s en situation de handicap peuvent bénéficier d'une formation spécifique et adaptée à leur handicap, en particulier au cours de la première année qui suit leur embauche ou la reconnaissance de leur handicap. Le coût de cette formation est pris en charge par la Mission Handicap.

Afin que les salarié(e)s en situation de handicap puissent suivre les mêmes formations que tout salarié(e), les Parties s'engagent à ce qu'une attention particulière soit portée sur l'accès aux lieux de formation et aux contenus de formation. Si nécessaire, les conditions matérielles de mise en œuvre de la formation seront adaptées (transport, hébergement, salles, matériels informatiques adaptés), avec le recours éventuel à des aides extérieures, ou encore le suivi à distance de la formation le cas échéant afin que le/la salarié(e) en situation de handicap puisse participer à toute formation collective.

Les Parties s'engagent à ce que le plus grand nombre de salarié(e)s en situation de handicap puisse bénéficier d'une part d'un accompagnement pour initier une démarche de validation des acquis de l'expérience et d'autre part, qu'il puisse bénéficier des actions de formation pendant la durée d'application du présent accord. Pour cela, les Parties se fixent pour objectif que 100% des demandes faites par des salarié(e)s en situation de handicap de bénéficier d'un des dispositifs de formation ou de programme de VAE soient étudiées pendant la durée d'application du présent accord.

Les Parties rappellent que les travailleurs en situation de handicap peuvent bénéficier d'un abondement de leur compte personnel de formation (CPF) conformément aux dispositions légales en la matière.

MHC

3.2. EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP

L'évolution professionnelle est un vecteur de promotion sociale et de motivation pour les salarié(e)s ainsi que de performance économique pour l'entreprise. Aussi, les Parties rappellent que chaque salarié(e) en situation de handicap ou non doit être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité. Dès lors, aucun(e) salarié(e) ne saurait être discriminé(e) dans sa promotion professionnelle en raison de son handicap ou tout autre critère discriminatoire.

A ce titre, l'Entretien Compétences et Carrières (ECC) est un moment privilégié d'échanges et d'écoute entre le/la salarié(e) et son supérieur hiérarchique permettant de faire le point sur les performances, les compétences, le parcours professionnel du/de la salarié(e) et d'envisager son avenir en fonction de ses aspirations.

Consciente de l'importance de la tenue de cet entretien, et de son enjeu dans la carrière des salarié(e)s, le Groupe Carrefour a fait évoluer les formulaires des Entretiens annuels Compétences et Carrières (ECC), via l'outil actuellement dénommé « Appli Carrière ».

Cet outil, commun à l'ensemble des salarié(e)s, quel que soit leur statut (employés, agents de maîtrise et cadres), se veut plus fonctionnel, fluide et moderne. Il a pour mission de retranscrire les échanges ayant eu lieu au cours de l'Entretien Compétences et Carrières (ECC).

Il a également vocation à assurer une meilleure visibilité par les équipes des Ressources Humaines des demandes émises par chaque salarié(e) en matière de gestion des carrières afin de favoriser au maximum les mobilités internes.

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/la salarié(e) en situation de handicap un échange constructif sur la compatibilité de son état de santé avec ses conditions de travail.

En outre, depuis l'accord de GPEC de Groupe du 12 mars 2019, un entretien de transition professionnelle a été créé, afin d'offrir la possibilité aux salarié(e)s volontaires de réfléchir et mettre en œuvre une démarche de mobilité professionnelle interne ou externe.

Ces 2 types d'entretiens (ECC et entretien de transition professionnelle) sont donc une source d'information essentielle pour construire les plans de formation et préparer les évolutions professionnelles des collaborateurs en situation de handicap.

MHC

Ces différents outils doivent permettre de mieux accompagner les évolutions professionnelles des collaborateurs en situation de handicap.

4. MANAGEMENT DE LA DÉMARCHE HANDICAP

Les Parties rappellent que l'ensemble des salarié(e)s est acteur de la démarche handicap menée sur Carrefour Sièges.

Par ailleurs, afin de renforcer la politique handicap et dynamiser le réseau et les actions mises en œuvre, une mobilisation des acteurs internes est nécessaire, notamment par le biais de la Mission Handicap.

Elle réalise les missions suivantes :

- Organisation, suivi, coordination de la mise en œuvre du plan d'action en liaison avec les acteurs concernés en interne ;
- Animation des relations de l'ensemble des intervenants impliqués dans la démarche ;
- Participation aux actions dédiées au handicap au sein de Carrefour Sièges ;
- Évaluation, mesure, bilan, efficience des actions mises en place.

4.1. LES ACTEURS DE LA DÉMARCHE HANDICAP

4.1.1. LE RÉFÉRENT HANDICAP NATIONAL

Il aura pour mission :

- La responsabilité de la Mission Handicap ;
- D'animer et coordonner le déploiement de la Mission Handicap et faciliter la circulation d'informations ascendantes et descendantes, consolider les données à partir des reportings de chaque société dont la liste figure en annexe du présent accord ;
- D'assurer le suivi du budget de la Mission Handicap, d'ordonnancer et valider les dépenses et investissements prévus dans le cadre du budget annuel, établir le bilan annuel et consolider les DOETH ;
- D'accompagner les personnes en situation de handicap ainsi que les salarié(e)s le souhaitant, à faire les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- De représenter Carrefour Sièges à l'extérieur et nouer des relations durables avec les acteurs du handicap sur le plan national ;
- D'animer le réseau des Référents handicap ;
- De réunir les responsables ressources humaines de proximité sur la question spécifique du handicap ;

MHC

- De préparer et d'animer les réunions de la commission de suivi en lien avec les Référents handicap et les responsables ressources humaines de proximité ;
- D'assurer une veille documentaire et juridique sur la question du handicap afin de pouvoir renseigner l'ensemble des interlocuteurs sur le sujet (salarié(e)s, Référents Coordinateurs handicap, responsables ressources humaines de proximité).

Le référent handicap national sera amené à travailler en étroite collaboration avec l'ensemble des acteurs de la démarche ainsi qu'avec les services de santé au travail.

4.1.2. LES RÉFÉRENTS HANDICAP DE SITE

Afin de relayer efficacement la politique d'emploi en faveur des personnes handicapées et d'accompagner au mieux les salarié(e)s, des Référents handicap seront désignés, sur la base du volontariat dans les conditions suivantes :

- 1 Référent sur le site d'Angers
- 1 Référent sur le site de Saint-Etienne
- 1 Référent sur le site de Boulogne-Billancourt (puis Paris)
- 1 Référent sur le site de Mondeville
- 2 Référents sur les sites d'Evry
- 1 Référent sur le site de Lyon
- 4 Référents sur le site de Massy dont un qui fera les liens avec les plateformes

A ce titre, le processus de désignation sera défini par le Référent Handicap National en concertation avec la commission de suivi et porté à la connaissance de l'ensemble des salarié(e)s, et ce, conformément à l'article L. 5213-6-1 du Code du travail qui prévoit : « Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salarié(e)s, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap ».

En complément de son activité professionnelle, le Référent Handicap de site sera l'interlocuteur dédié auprès des salarié(e)s sur toute question relative au handicap.

Son rôle consistera à :

- Informer et accompagner les personnes en situation de handicap ainsi que les salarié(e)s le souhaitant, à faire les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- Orienter le cas échéant, les salarié(e)s vers le responsable ressources humaines de proximité et / ou le référent handicap national ;

MHC

- Diffuser les informations et différents supports de communication institutionnels autour du handicap ;
- Remonter les informations, expériences et bonnes pratiques en vigueur auprès du référent handicap national.
- D'assurer une permanence mensuelle pour les salarié(e)s de son périmètre (sur site ou en visio)

Pour assurer leur mission, les Référents handicap se verront remettre un kit et se réuniront au minimum 2 fois par année civile et participeront à des réunions d'information mensuelles avec le Référent Handicap National (en présentiel ou par conférences téléphoniques).

Les Référents handicap bénéficieront d'une journée par mois durant laquelle ils pourront se consacrer exclusivement à cette mission. Les modalités seront convenues avec le responsable hiérarchique. Cette journée est distincte des heures de formation ou de sensibilisation et pourra notamment être utilisée durant la Semaine Européenne pour l'Emploi des Travailleurs Handicapés.

En complément, le Référent Handicap National s'engage à convier l'ensemble des référents aux « évènements-phare » sur le thème du handicap.

4.1.3. L'INTERLOCUTEUR PRIVILÉGIÉ - TUTEUR

Les Parties rappellent que pour faciliter son accueil et son intégration, la personne en situation de handicap pourra, si elle le souhaite, demander à être accompagnée par un(e) autre salarié(e), interlocuteur privilégié (tuteur).

A ce titre, le référent handicap national instaurera un dispositif d'accompagnement facultatif formalisé à travers une charte d'engagement. Celle-ci sera présentée à la commission de suivi. La charte devra notamment prévoir le rôle de l'interlocuteur privilégié (tuteur) dans l'accueil, l'intégration, les étapes de suivi et le bilan.

Le tuteur sera désigné par la Direction, sur la base du volontariat et sélectionné pour ses qualités pédagogiques parmi l'équipe d'affectation du/de la salarié(e). 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 pour la période d'intégration du nouvel arrivant en situation de handicap lors de la période d'intégration.

4.1.4. LES RESPONSABLES RESSOURCES HUMAINES DE PROXIMITÉ

Ils seront en charge :

- D'accompagner les managers dans le cadre de la démarche handicap et notamment dans leur processus de recrutement de collaborateurs en situation de handicap ;

MHC

- De veiller à l'accompagnement de l'intégration des collaborateurs en situation de handicap et au bon suivi de leur parcours professionnel ;
- De coordonner les démarches de maintien dans l'emploi ;
- D'informer et accompagner les personnes en situation de handicap ainsi que les salarié(e)s le souhaitant, à faire les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- D'envoyer les justificatifs des bénéficiaires à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à la Mission Handicap ;
- D'organiser l'ensemble des visites médicales (embauche, pré-reprise, reprise) et d'informer le médecin du travail lorsque le/la salarié(e) en situation de handicap a une prolongation d'arrêt au-delà de 3 mois d'absence ;
- De diffuser les informations et différents supports de communication institutionnels autour du handicap dans le cadre des comités de Direction et plénières ;
- De remonter les informations, expériences et bonnes pratiques en vigueur auprès du référent handicap national.

Ils travailleront en collaboration avec la Mission Handicap (alerter le Référent Handicap National sur les cas individuels urgents et inversement).

4.1.5. L'ENCADREMENT

L'implication de l'encadrement est un élément essentiel de pleine réussite de la démarche relative au handicap.

L'encadrement présentera à ses équipes (en comités de direction et plénières) les dispositions du présent accord, en collaboration avec le responsable ressources humaines de proximité.

Par ailleurs, les managers :

- Sensibiliseront leurs équipes à l'intégration d'une personne en situation de handicap et s'assureront de la mise en place d'un tutorat lorsque ce dernier sera demandé par le/la salarié(e) en situation de handicap ;
- Informeront l'ensemble des équipes de l'existence de la Mission Handicap et leur communiqueront le nom des personnes à contacter (Référent Handicap National et Référent Handicap) ;
- Alerteront le responsable ressources humaines de proximité et le Référent Handicap National sur les cas individuels urgents.

Au titre de son rôle dans le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, l'encadrement devra faire preuve de vigilance et de bienveillance lorsqu'il constate ou a connaissance de la dégradation de l'état de santé d'un collaborateur en situation de handicap, de l'aggravation de son handicap ou encore du fait qu'un(e) salarié(e) vient d'être reconnu(e) travailleur handicapé(e).

De manière générale, l'encadrement veillera à l'état de santé de l'ensemble de ses collaborateurs et redoublera d'attention s'agissant des travailleurs en situation de handicap ou des salarié(e)s dont il aurait connaissance des difficultés de santé.

MHC

4.1.6. LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Elles ont pour rôle premier d'être un relais du présent accord auprès des salarié(e)s et seront représentées dans la commission de suivi.

Un bilan annuel au 31 décembre des actions menées dans le cadre du présent accord et de l'évolution du taux d'emploi global sera présenté annuellement en CSE après la tenue de la commission de suivi.

Par ailleurs, les CSE seront informés en amont par le Président du CSE des « évènements-phare » organisés au sein du périmètre de l'accord en lien avec la Mission Handicap.

En outre, un point relatif au sujet du handicap pourra être également inscrit à l'ordre du jour du CSE en cas de besoin, en accord avec le Président et le Secrétaire du CSE concerné.

Les instances représentatives et notamment les représentants de proximité pourront :

- Informer les salarié(e)s de l'existence de la Mission Handicap et leur communiquer le nom des personnes à contacter (Référent Handicap National et Référent handicap) ;
- Alerter le Référent handicap et/ou le Référent Handicap National sur les cas individuels urgents et inversement ;
- Informer la commission de suivi des actions menées en faveur des salarié(e)s en situation de handicap dans le cadre du budget activités sociales et culturelles du CSE.

4.1.7. LA MÉDECINE DU TRAVAIL

La Direction souhaite renforcer les liens avec la médecine du travail qui dans le cadre d'une politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap a un rôle majeur à jouer.

Il s'agira en particulier :

- De promouvoir la pratique de la visite de pré-reprise en cas de retour au travail suite à une absence pour longue maladie d'une personne en situation de handicap ;
- De convenir de rendez-vous avec le Référent handicap ou le Référent Handicap National et le responsable ressources humaines de proximité dans les meilleurs délais lorsqu'une difficulté de santé aura été détectée.

La Mission Handicap transmettra aux médecins du travail le présent accord et leur proposera d'intervenir dans la mise en œuvre de celui-ci afin de contribuer au succès de la démarche.

MHC

4.2. LE FINANCEMENT DE LA DÉMARCHE HANDICAP

Conformément à l'article R. 5212-12 du Code du travail, le montant du financement prévisionnel des différentes actions programmées est au moins égal, par année, à celui de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi, à l'exclusion des dépenses mentionnées à l'article L. 5212-11 prises en compte au titre de la déduction prévue par ce même article.

Les Parties s'engagent à financer son programme d'actions en faveur des personnes handicapées par le biais de la contribution qu'elle aurait dû verser, à défaut d'accord, à l'AGEFIPH.

L'enveloppe budgétaire et sa répartition par axe seront réajustées chaque année au regard des besoins et des montants des contributions que la Direction aurait dû verser au titre de l'année précédente à l'exclusion des éventuelles déductions légales. Une pesée financière couvrant les trois années d'application du présent accord est jointe en annexe.

Les perspectives d'évolution du taux d'emploi d'une part, et les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 prévoyant un assujettissement au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement, d'autre part, continueront à impacter le montant de ladite contribution, et par conséquent le budget de la Mission Handicap.

Il est précisé que concernant les actions de sensibilisation des salarié(e)s de l'entreprise ou des actions de pilotage et de suivi, les sommes consacrées au financement de ces actions ne peuvent excéder 25 % du total des sommes consacrées au financement des actions prévues par l'accord.

Un bilan financier sera transmis chaque année aux membres de la Commission Nationale de Suivi. A cette occasion, les membres de la Commission seront invités à faire connaître toutes leurs remarques et suggestions, destinées à améliorer le suivi de la Mission Handicap.

Les Parties rappellent également qu'un bilan de l'accord sera à transmettre à la DREETS au terme de sa durée d'application soit 3 ans.

4.3. LA COMMISSION NATIONALE DE SUIVI

Une Commission Nationale de suivi sera mise en place afin de suivre l'application du présent accord sur l'ensemble de son périmètre d'application.

Cette commission se réunira une fois par semestre.

MHCD

Elle sera composée :

- D'un membre de la Direction des Ressources Humaines Sièges ;
- Du Référent Handicap National des Sièges ;
- De 4 membres par organisation syndicale signataire : 2 titulaires et 2 suppléants. Seuls les membres titulaires ou les membres suppléants remplaçant un titulaire participeront aux réunions ;
- Des Délégués Syndicaux de Groupe pour les organisations syndicales signataires ;
- D'un ou plusieurs invités de la Direction (cabinet de conseil extérieur, Référents handicap, médecin du travail, ...).

Sa mission est de veiller au respect des dispositions du présent accord.

A cet effet, il sera présenté lors des réunions de la Commission Nationale de Suivi :

- L'évolution du taux direct d'emploi pour chaque société dont la liste figure en annexe du présent accord ;
- L'évolution des différentes actions figurant dans l'accord ;
- Des indicateurs qualitatifs visant à apprécier par exemple la qualité des actions de sensibilisation / formation, la cohérence des différentes actions prévues par l'accord, l'identification de facteurs de réussites ou les axes d'amélioration.

Ainsi, lors des différentes réunions, la Commission Nationale de Suivi disposera notamment des éléments suivants, étant précisé qu'aucune information nominative ne sera transmise :

- Le programme d'actions pour l'année à venir ;
- L'état d'avancement des actions menées et du budget alloué à ce titre ;
- L'évolution de l'effectif des personnes en situation de handicap (entrées, sorties, reconnaissance en cours d'année, renouvellement de reconnaissances).

La Commission Nationale de Suivi pourra formuler toute proposition entrant dans le champ d'application de l'accord, notamment sur la communication interne : suggestions des bonnes pratiques à diffuser, participation à l'élaboration de supports de sensibilisation. Ces remarques seront transmises au référent national handicap des Sièges afin d'approfondir les axes d'amélioration nécessaires au succès de la démarche.

MHC

5. COMMUNICATION, SENSIBILISATION ET FORMATION DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉ(E)S

Les Parties réaffirment l'importance des actions de communication, de sensibilisation et de formation dans la connaissance que les salarié(e)s peuvent avoir du handicap, et rappellent que ces actions sont nécessaires dans la réussite de l'intégration des salarié(e)s en situation de handicap.

5.1. ACTIONS DE COMMUNICATION

Consciente de l'importance d'une communication efficace, les Parties s'engagent à une communication du présent accord :

- Au sein des différents comités de direction et plénières ;
- Auprès de l'ensemble des responsables ressources humaines de proximité ;
- Auprès de l'ensemble des instances représentatives du personnel ;
- Auprès de l'ensemble des salarié(e)s ;
- Auprès de la médecine du travail.

Des actions d'information et de communication seront mises en œuvre en vue de :

- Favoriser l'adhésion et la participation des salarié(e)s à tous les niveaux de la société ;
- Déployer une mobilisation en interne ;
- Valoriser l'image et l'engagement de Carrefour Sièges, tant en interne que vis-à-vis des publics extérieurs (clients, partenaires institutionnels, médecine du travail, candidats potentiels etc..).

Pour cela, il s'agira en interne :

- De mettre à disposition de l'ensemble des salarié(e)s le guide du handicap ;
- D'informer régulièrement l'ensemble de la hiérarchie des résultats et de l'avancement de la démarche et de développer des actions plus larges au travers des supports existants.

En outre, des actions et des supports spécifiques pourront également être conçus ou remis à jour durant la période d'application du présent accord (vidéo, plaquette à destination des salarié(e)s de l'entreprise, kit de sensibilisation, affiches...).

MHC

Par ailleurs, la politique handicap doit être relayée à l'externe pour renforcer sa visibilité et attirer de nouveaux talents. Aussi, les Parties s'engagent à participer à des manifestations visant à favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap (jobdating, forums ou salons sur le thème de l'emploi, partenariats avec des associations spécialisées, contacts avec les écoles et universités, présence sur le site recrute.carrefour.fr etc…).

5.2. ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATIONS DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉ(E)S

Les Parties s'engagent à mettre en œuvre les actions suivantes :

- Sensibiliser à minima une fois par an le management et les salarié(e)s sur la question du handicap par divers moyens de communication (newsletter, Connect, vidéo, formation, guide handicap, …) mais aussi lors d'évènements dédiés tels que la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), la journée mondiale de la Diversité chez Carrefour, le DUODAY, le Téléthon,….
- Informer l'ensemble des salarié(e)s et des acteurs de la démarche sur le thème du handicap au travers d'un module e-learning qui sera créé durant la période d'application du présent accord.
- Former les managers et les responsables ressources humaines de proximité sur le thème « recruter sans discriminer ». Il est indispensable que les formations destinées à l'encadrement sur les compétences managériales intègrent le thème du handicap, de la lutte contre les stéréotypes, dans le cadre d'une culture de la Diversité inscrite dans le projet Act for Change.
- Former l'ensemble des managers d'équipe pendant toute la durée de l'accord via un module de e-learning sur la question du handicap
- Former les responsables ressources humaines de proximité et les instances représentatives du personnel afin d'accompagner au mieux le déploiement de la politique Handicap. L'objectif est de les former et les outiller en toute bienveillance aux différentes étapes du processus d'intégration de la personne en situation de handicap.
- Former les référents handicap de site dans les 3 mois suivants leur désignation pour les accompagner dans leur rôle et assurer le déploiement de la Politique Handicap.
- Former les tuteurs : dès lors qu'un interlocuteur privilégié (tuteur) aura été identifié pour faciliter l'accueil d'une personne en situation de handicap, ce dernier bénéficiera d'une formation tuteur.
- Former un représentant par organisation syndicale représentative et par société entrant dans le champ d'application du présent accord)
- Sensibiliser l'ensemble des membres CSE et CSSCT le cas échéant du périmètre de l'accord sur le handicap via des modules de e-learning

MHC

6. MESURES COMPLÉMENTAIRES

Dans le cadre du présent accord, les Parties signataires souhaitent mettre en place des mesures d'accompagnement spécifiques destinées aux salarié(e)s en situation de handicap et/ou concernés dans leur environnement familial afin d'améliorer leurs conditions de vie et de travail.

6.1. FAVORISER LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH)

La Mission Handicap Nationale diffusera une plaquette d'information présentant de manière synthétique :

- Les dispositifs dont les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier et notamment les aides existantes dans le cadre de la mission handicap ;
- Les démarches à effectuer pour obtenir une RQTH auprès des Maisons Départementales des Personnes Handicapées.

Cette plaquette sera également systématiquement transmise aux collaborateurs nouvellement reconnus travailleurs handicapés ou qui renouvellent cette reconnaissance, afin que ces derniers aient connaissance des aides dont ils peuvent bénéficier.

Les salarié(e)s reconnu(e)s travailleurs handicapé(e)s pour lesquels la reconnaissance vient à échéance, seront informés 6 mois avant cette échéance, de la possibilité de renouveler cette reconnaissance.

Afin de limiter les freins liés aux démarches administratives du dossier de RQTH et afin de 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/la salarié(e) que sa reconnaissance vient à expiration.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salarié(e)s disposant d'une RQTH par sexe et catégorie socioprofessionnelle

MHC

6.2. AMÉNAGEMENT DES HORAIRES ET AUTORISATIONS D'ABSENCE

Les Parties souhaitent favoriser l'aménagement des horaires des salarié(e)s reconnu(e)s handicapé(e)s et des salarié(e)s ayant à leur domicile et/ou à leur charge (de manière permanente ou par intermittence) un descendant, un ascendant ou un conjoint en situation de handicap, nécessitant des soins médicaux, sur présentation d'un justificatif attestant du handicap de la personne et du fait qu'il soit à sa charge.

En outre, afin de permettre aux salarié(e)s reconnu(e)s handicapé(e)s de réaliser des soins ou des examens médicaux nécessités par le handicap et la pathologie associée, la Mission Handicap prendra en charge deux journées d'absence rémunérée, pouvant être fractionnées en demi-journées, par année civile sur présentation des justificatifs médicaux précisant que l'absence est en lien avec le handicap associé.

Par ailleurs, deux journées d'absence autorisées payées, pouvant être fractionnées en demi-journées, seront accordées au/à la salarié(e) par année civile, afin qu'il/elle puisse se rendre aux examens médicaux programmés au bénéfice d'un descendant ou d'un ascendant en situation de handicap vivant à son domicile ou dont il a la charge (de manière permanente ou par intermittence) ou au bénéfice de son conjoint en situation de handicap, sur présentation d'un justificatif attestant du handicap de la personne et du fait qu'il soit à sa charge ainsi que de la tenue de l'examen médical.

Ces deux journées d'absences autorisées payées, fractionnables en demi-journées, pourront également être accordées par année civile au/à la salarié(e) aidant devant réaliser des 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.

Pour cela, le/la salarié(e) aidant devra présenter un justificatif attestant du handicap de la personne et du fait qu'il soit à sa charge mais également de la bonne réalisation des actions d'accompagnement ou des démarches administratives suscitées.

Une confidentialité quant au motif de prise de ces journées ou de ces demi-journées d'absence devra être observée par le responsable ressources humaines de proximité ou par le supérieur hiérarchique du/de la salarié(e) concerné(e) à l'égard des autres salarié(e)s.

Une information sur ces aménagements sera réalisée durant la période d'application du présent accord.

Il est rappelé que les dispositions concernant les aidants ne pourront faire l'objet d'un financement dans le cadre de l'accord et seront prises en charge par l'entreprise. Seules les mesures concernant les salarié(e)s BOETH seront imputables sur le budget de l'accord.

MHC

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 ;

Peuvent se cumuler avec le congé de proche aidant, conformément aux dispositions légales en la matière.

6.3. RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ DU STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPE ET REGLEMENT GENERAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES (RGPD)

Sauf impératif lié à la sécurité des personnes, le/la salarié(e) en situation de handicap nouvellement embauché(e) ou venant d'être reconnu(e) travailleur handicapé déclarera par écrit s'il accepte ou non que son statut de travailleur handicapé soit porté à la connaissance des équipes, dans le respect du secret médical.

A cette occasion, une communication sera remise au/à la salarié(e) handicapé(e) nouvellement embauché ou venant d'être reconnu travailleur handicapé.

Par ailleurs, dans un souci de confidentialité et de conformité légale dans le cadre du RGPD, chaque collaborateur qui remettra sa Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) devra signer un document l'informant sur le traitement de ses données personnelles.

6.4. CELLULE D'ASSISTANCE PSYCHOLOGIQUE (STIMULUS)

Les Parties rappellent qu'une cellule d'écoute psychologique et d'assistance sociale a été mise en place pour aider tout salarié(e) ayant un besoin d'un accompagnement psychologique ou social. Ce dispositif est anonyme et confidentiel. Aussi, les salarié(e)s en situation de handicap ou les salarié(e)s proches aidants peuvent ainsi la contacter ou se rapprocher de la Mission Handicap qui pourra les orienter.

6.5. LE CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL HANDICAP (CESU HANDICAP)

L'accompagnement en matière de handicap peut être facilité par l'instauration du CESU handicap.

Le chèque CESU Handicap est attribué aux salarié(e)s ayant une RQTH et/ou aux salarié(e)s ayant un enfant handicapé à charge nécessitant une garde à domicile ou hors domicile.

MHC

La valeur faciale de ce carnet est fixée à 200 euros par année civile, avec une participation de l'employeur à hauteur de 70%, l'autre partie restant à la charge du/de la salarié(e).

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.

Cette mesure sera mise en place à compter du 1er juin 2023. Elle ne pourra pas faire l'objet d'un financement dans le cadre du budget de l'accord et sera prise en charge par l'entreprise.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salarié(e)s bénéficiant de CESU handicap par sexe et catégorie socioprofessionnelle

6.6. LE DÉMÉNAGEMENT DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP

Afin d'encourager les recrutements de personnes en situation de handicap, la Mission Handicap prendra en charge les frais de déménagement sur présentation de justificatifs et après acceptation par le Référent National Handicap de l'un des trois devis, des salarié(e)s reconnu(e)s travailleurs handicapés qui sont recrutés en CDI, au-delà de la période d'essai et dont le déménagement permet une diminution du temps de transport quotidien.

Par ailleurs, dans le but de favoriser le maintien dans l'emploi et les mobilités géographiques internes des salarié(e)s en situation de handicap, la Mission Handicap prendra en charge les frais de déménagement sur présentation de justificatifs et après acceptation par le Référent National Handicap de l'un des trois devis, des salarié(e)s disposant d'une RQTH et ce, sous réserve d'être en être en CDI et de remplir les conditions inhérentes à la mobilité interne.

Cette mesure vient en complément des dispositifs de même nature et ayant le même objet au sein des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salarié(e)s reconnus en situation de handicap ayant déménagé à la suite d'un recrutement par sexe et catégorie socioprofessionnelle
- Nombre de salarié(e)s reconnus en situation de handicap ayant déménagé à la suite d'une mobilité interne par sexe et catégorie socioprofessionnelle

MHC

6.7. HAUT DEGRÉ DE SOLIDARITÉ DANS LE CADRE DU RÉGIME DES FRAIS DE SANTÉ

Les salarié(e)s peuvent bénéficier du dispositif du haut degré de solidarité mis en place par l'APGIS dans le cadre du régime des frais de santé du Groupe Carrefour, conformément à l'accord de groupe instituant une garantie complémentaire de remboursement de frais de santé pour l'ensemble du personnel, signé le 30 juin 2014 et à son avenant du 29 septembre 2017.

6.8. PRISE EN CHARGE DES COTISATIONS VIEILLESSES DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP À TEMPS PARTIEL

Afin de favoriser au maximum le maintien dans l'emploi, les Parties souhaitent accompagner les salarié(e)s en situation de handicap lorsque ceux-ci, âgés d'au moins 60 ans, souhaiteraient passer à temps partiel sur préconisation du médecin du travail dans le cadre du maintien dans l'emploi.

Dans ce cadre, la Direction s'engage à compenser la perte des cotisations retraites légales (hors cotisation de retraite supplémentaire) qu'ils subiraient dans le cadre d'un passage à temps partiel.

A ce titre, elle prendra en charge les cotisations retraite salariales et patronales légales à taux plein durant deux ans maximum sous réserve que le/la salarié(e) 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.

6.9. ASTREINTE DES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP

Pour les salarié(e)s étant amenés à réaliser des astreintes, les Parties ont convenu que les salarié(e)s en situation de handicap qui souhaiteraient ne plus effectuer d'astreinte devront se rapprocher de leur responsable ressources humaines de proximité afin d'étudier la faisabilité de la mesure. Après validation, l'arrêt des astreintes sera effectif dans un délai de 3 mois maximum.

Par ailleurs, en cas de préconisation du médecin du travail d'arrêt de l'astreinte pour un(e) salarié(e) en situation de handicap, cette préconisation sera mise en place dans les plus brefs délais.

Indicateurs de suivi :

Nombre de salarié(e)s reconnus en situation de handicap ayant demandé à ne plus effectuer d'astreinte par sexe et catégorie socioprofessionnelle

6.10. COMPLÉMENT DE PRISE EN CHARGE DE CERTAINES CONSULTATIONS POUR LES SALARIÉ(E)S EN SITUATION DE HANDICAP

Afin d'accompagner les salarié(e)s disposant d'une RQTH et favoriser leur maintien dans l'emploi, la Mission Handicap prendra en charge, dans la limite de 250 euros par année civile et par bénéficiaire, le complément des frais de consultation d'ostéopathie, de chiropractie, d'étiopathie, d'acupuncture, de psychothérapie, de nutritionnistes et de diététiciens dans les conditions suivantes :

La ou les consultations devront faire l'objet d'une prescription médicale (ordonnance) ;

Le/la salarié(e) 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/la salarié(e) une fois tous les autres fonds mobilisés (Sécurité Sociale, régime frais de santé, etc.)

Indicateurs de suivi :

Nombre de salarié(e)s reconnus en situation de handicap ayant bénéficié d'un complément de prise en charge de certaines consultations (ostéopathie, chiropractie, étiopathie, acupuncture, psychothérapie, nutritionnistes, diététiciens) par sexe et catégorie socioprofessionnelle

7. SECTEUR DU TRAVAIL PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

Les Parties rappellent que le recours au secteur adapté ne constitue plus une modalité d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi mais que les dépenses afférentes à ces contrats seront en partie déductibles de la contribution.

Néanmoins, les Parties souhaitent mettre en place un partenariat avec le secteur adapté et s'engagent :

Dans le cadre des besoins de recrutement, à étudier les possibilités d'intégration des travailleurs en situation de handicap mis à sa disposition par les entreprises du milieu protégé ;

MHC

À collaborer avec des structures du secteur adapté : contribution de la société à la réinsertion sociale et professionnelle de personnes du milieu adapté, recherches de nouvelles prestations ou de nouveaux partenariats.

La Mission Handicap veillera à sensibiliser les décideurs en matière d'achats et de référencement afin de développer le recours au secteur adapté. Les acheteurs seront informés des possibilités de sous-traitance, mais aussi de mise à disposition des personnes issues d'Entreprises Adaptées (EA) ou d'Etablissements et Services d'Aide du Travail (ESAT).

L'entreprise étudiera également la possibilité de collaborer avec des travailleurs en situation de handicap indépendants (TIH).

8. DISPOSITIONS FINALES

8.1. DURÉE ET DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

A l'initiative de la Direction, le présent accord sera soumis à la procédure d'agrément auprès de l'autorité administrative, conformément aux dispositions des articles L. 5212-8, R.5212-14, R.5212-15 et R.5212-18 du code du travail.

En cas de renouvellement de l'agrément par l'administration, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois années civiles, de manière rétroactive à compter du 1er janvier 2023 et jusqu'au 31 décembre 2025.

Par ailleurs, les Parties conviennent, conformément à la loi du 5 septembre 2018 dite « Avenir professionnel », que cet accord ne sera pas renouvelable et prendra donc fin le 31 décembre 2025.

Dans l'hypothèse où l'agrément ne serait pas obtenu, le présent accord serait caduc dans toutes ses dispositions.

8.2. RÉVISION DE L'ACCORD

L'accord pourra être révisé dans les conditions légales.

MH

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant, soumis aux mêmes formalités d'agrément, de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront être ouvertes dans les meilleurs délais suivant l'arrêté d'extension, la parution du décret ou de la loi.

8.3. ADHÉSION À L'ACCORD

Conformément aux dispositions légales, une organisation syndicale représentative non-signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

8.4. DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Un exemplaire signé du présent accord sera notifié par remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque Organisation syndicale représentative.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-4 du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt en ligne, par le représentant légal de l'entreprise, sur la plateforme de « téléprocédure» du ministère du travail (« TéléAccords »). Un exemplaire sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

Enfin une copie du présent accord sera tenue à la disposition des salariés qui souhaitent le consulter.

MHC

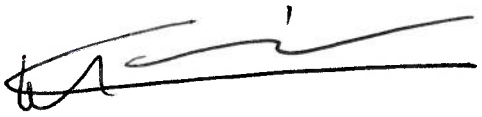
Fait à Massy, le 27 mars 2023, en 8 exemplaires originaux,

Pour la Direction,

Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines Opérations France,

Pour la Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),

Représentée par Monsieur Sylvain MACE, en qualité de Délégué syndical Groupe France,



Pour la F.G.T.A / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.)

Représentée par Madame Laurence DULOUT, en qualité de Déléguée syndicale dûment mandatée,

Pour le Syndicat National de l'Encadrement Carrefour - CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C),

Représenté par Monsieur Yannick TRICO, en qualité de Délégué syndical Groupe France

MHC

ANNEXE 1 - SOCIÉTÉS COUVERTES PAR LE PRÉSENT ACCORD

SOCIETE / DENOMINATION SOCIALE	FORME JURIDIQUE	SIEGE SOCIAL	RSC	SIRET
ALMIA	SAS	58, Avenue Emile Zola 92100 BOULOGNE-BILLANCOURT	Nanterre B 799 911 771	799 911 771 00027
CARMA	SA	4-8 Rue du Marquis de Raies 91008 EVRY	Evry B 330 598 616	330 598 616 00036
CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE (CAF)	SAS	ZI Route de Paris 14120 MONDEVILLE	Caen B 428 240 352	428 240 352 00016
CARREFOUR BANQUE	SA	1 Place Copernic 91080 COURCOURONNES	Evry B 313 811 515	313 811 515 00078
CARREFOUR FINANCE	SAS	93 Avenue de Paris 91300 MASSY	Evry B 907 739 395	907 739 395 00016
CARREFOUR IMPORT	SAS	93 Avenue de Paris 91300 MASSY	Evry B 434 212 130	434 212 130 00059
CARREFOUR MANAGEMENT	SAS	93 Avenue de Paris 91300 MASSY	Evry B 403 245 061	403 245 061 00052
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNANTIONALES (CMI)	SAS	93 Avenue de Paris 91300 MASSY	Evry B 385 171 582	385 171 582 00088
CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL (CPI)	SAS	93 Avenue de Paris 91300 MASSY	Evry B 420 265 845	420 265 845 00065
CARREFOUR PROPERTY GESTION	SAS	93 Avenue de Paris 91300 MASSY	Evry B 493 123 392	493 123 392 00042
CARREFOUR SERVICES CLIENTS (CSC)	SAS	1, Rue Jean Mermoz ZAE Saint-Guénault COURCOURONNES 91002 EVRY	Evry B 423 697 523	423 697 523 00011
CARREFOUR SYSTEMES D'INFORMATION (CSI)	SAS	ZI Route de Paris 14120 MONDEVILLE	Caen B 433 929 114	433 929 114 00018
CARREFOUR VOYAGES	SAS	1, Rue Jean Mermoz ZAE Saint-Guénault BP 70224 91080 EVRY CEDEX	Evry B 379 601 974	379 601 974 00833

MHC

SOCIETE / DENOMINATION SOCIALE	FORME JURIDIQUE	SIEGE SOCIAL	RSC	SIRET
CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES (CF&C)	SAS	400, Avenue Roumanille – SOPHIA ANTIPOLIS – BAT 5 – BP 349 – 06410 BIOT	Antibes B 433 970 811	433 970 811 00033
COVICAR 2	SAS	ZI Route de Paris 14120 MONDEVILLE	Caen B 440 274 554	440 274 554 00014
INTERDIS	SNC	ZI Route de Paris 14120 MONDEVILLE	Caen B 421 437 591	421 437 591 00025
FINIFAC	SAS	93 Avenue de Paris 91300 MASSY	EVRY B 409 468 857	409 468 857 00050
LYBERNET	SAS	4-8, Rue du Marquis de Raies 91008 EVRY CEDEX	EVRY B 451980601	451 980 601 00012
CARREFOUR DRIVE	SNC	ZI Route de Paris 14120 MONDEVILLE	Caen B 519514574	519 514 574 00010

MHCW

ANNEXE 2 - PESÉE FINANCIÈRE COUVRANT LES TROIS ANNÉES D'APPLICATION

	2023		2024	2025	3 années	
	Budget prévisionnel	%	Budget prévisionnel	Budget prévisionnel	Budget prévisionnel	%
Pilotage et suivi	104 000 €	20%	82 000 €	62 000 €	248 000 €	20%
Plan d'embauche	130 000 €	25%	102 500 €	77 500 €	310 000 €	25%
Accueil et insertion	62 400 €	12%	49 200 €	37 200 €	148 800 €	12%
Information / sensibilisation	26 000 €	5%	20 500 €	15 500 €	62 000 €	5%
Formation	36 400 €	7%	28 700 €	21 700 €	86 800 €	7%
Maintien	104 000 €	20%	82 000 €	62 000 €	248 000 €	20%
Autres mesures	36 400 €	7%	28 700 €	21 700 €	86 800 €	7%
Adaptation aux mutations technologiques	5 200 €	1%	4 100 €	3 100 €	12 400 €	1%
Partenariats EA - ESAT	15 600 €	3%	12 300 €	9 300 €	37 200 €	3%
Total	520 000 €	100%	410 000 €	310 000 €	**1 240 000 €**	

ANNEXE 3 - MANIFESTE POUR L'INCLUSION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA VIE ÉCONOMIQUE

Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique

Animé par la volonté de mobiliser l'ensemble de mes équipes au service de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans mon entreprise, notamment à travers une politique de ressources humaines volontariste, le développement de l'accessibilité et des achats responsables,

Je, soussigné(e), (Madame / Monsieur) ....Alexandre BOMPARD

au nom de la société ....CARREFOUR..

m'engage à favoriser :

1. L'accueil des élèves handicapés dans nos entreprises, dès le stage de 3ème, pour leur permettre d'imaginer clairement un futur professionnel et d'orienter leurs études ;

2. L'accès des élèves et étudiants handicapés au monde de l'entreprise notamment par la voie de l'apprentissage, de l'alternance et du stage en entreprise ;

3. L'accès à l'entretien de recrutement pour toute candidature de personnes handicapées ayant le profil et les compétences pour tous les postes disponibles ;

4. La mise en œuvre régulière d'actions internes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations à l'égard des personnes handicapées ;

5. La mobilisation de tout nouveau collaborateur autour des enjeux du handicap en entreprise lors de son accueil et de son parcours d'intégration ;

6. L'optimisation de l'accès aux outils d'entreprise, notamment numériques, aux personnes en situation de handicap ;

7. L'intégration de « l'accessibilité numérique » dans la conception des schémas directeurs des systèmes d'informations, et le développement des solutions numériques ;

8. Le développement des engagements économiques avec les Entreprises Adaptées et les Établissements Spécialisés d'Aide par le Travail dans le but de leur confier des commandes et des missions de sous-traitance répondant à nos exigences de qualité ;

9. Le développement de passerelles avec les entreprises adaptées et ESAT afin de permettre l'intégration de personnes handicapées dans toutes les entreprises ;

10. L'intégration de critères sociaux relatifs au handicap et à l'inclusion dans les appels d'offre et les pré-requis pour y souscrire, afin d'engager l'ensemble de nos partenaires dans cette approche inclusive.

A Paris, le 04 Novembre 2019

Signature

MHC

MHC

ANNEXE 4 – CELLULE D'ASSISTANCE PSYCHOLOGIQUE – STIMULUS

STIMULUS CARE SERVICES

0 800 305 023

VOUS SOUHAITEZ ÉCHANGER SUR UN MOMENT DIFICILE ET ÊTRE CONSEILLÉ·E ?

Contactez les psychologues du cabinet Stimulus par téléphone, chat, mail ou prenez un rendez-vous téléphonique ou en visio-consultation de façon anonyme et confidentielle.

PAR TÉLÉPHONE :

0 800 305 023

Appel gratuit
depuis un fixe et un mobile

DEPUIS VOTRE PLATEFORME :

www.stimulus-care-services.com

Identifiant : carrefour • **Mot de passe** : carrefour

OU TÉLÉCHARGEZ L'APPLICATION MOBILE :
Stimulus Care Services

Google Play App Store

24H/24 7J/7
ANONYME & CONFIDENTIEL

Le rôle des psychologues Stimulus :

- Écouter ;
- Aider à prendre du recul et à mieux appréhender des situations difficiles ;
- Conseiller ;
- Aider à trouver des solutions et à les mettre en place ;
- Orienter vers les acteurs et ressources existantes en interne et en externe.

ANNEXE 5 – LE HAUT DEGRÉ DE SOLIDARITÉ - APGIS

A titre d'information et à date de signature du présent accord

apgis Institution de Prévoyance

Prestations du Haut Degré de Solidarité

- Prévention dentaire
- Aide au retour de l'hospitalisation
- Soutien aux personnes aidantes
- Conseil bien-être et prise en charge de la diététique
- Action sociale (via le dispositif de fonds social)
- Téléconsultation médicale

Contacts permettant de bénéficier des prestations du Haut Degré de Solidarité

- @ : un site internet dédié : http://filapgis.apgis.com/carrefour
- ☎ : une ligne téléphonique dédiée : 09.69.36.02.83 (numéro cristal)
- ✉ : une adresse mail spécifique : filapgis-carrefour@apgis.com
- l'espace assuré : www.apgis.com

MHC

ANNEXE 6 – INDICATEURS DE SUIVI

1. Nombre de salariés reconnus en situation de handicap embauchés en CDI suivant ou non un CDD par sexe et catégorie socioprofessionnelle
2. Nombre de salariés reconnus en situation de handicap embauchés en CDD par sexe et catégorie socioprofessionnelle
3. Nombre de salariés reconnus en situation de handicap embauchés en alternance par sexe et catégorie socioprofessionnelle
4. Nombre de stagiaires reconnus en situation de handicap accueillis par sexe et catégorie socioprofessionnelle
5. Nombre d'aménagements de poste de salariés reconnus en situation de handicap par sexe et catégorie socioprofessionnelle
6. Nombre de salariés reconnus en situation de handicap ayant un avenant télétravail par sexe et catégorie socioprofessionnelle
7. Nombre de formations sur le thème du handicap
8. Nombre de salariés formés sur le thème du handicap par sexe et catégorie socioprofessionnelle
9. Nombre de salariés disposant d'une RQTH par sexe et catégorie socioprofessionnelle
10. Nombre de salariés bénéficiant de CESU handicap par sexe et catégorie socioprofessionnelle
11. Nombre de salariés reconnus en situation de handicap ayant déménagé à la suite d'un recrutement par sexe et catégorie socioprofessionnelle
12. Nombre de salariés reconnus en situation de handicap ayant déménagé à la suite d'une mobilité interne par sexe et catégorie socioprofessionnelle
13. Nombre de salariés reconnus en situation de handicap d'au moins 60 ans ayant demandé le passage à temps partiel par sexe et catégorie socioprofessionnelle
14. Nombre de salariés reconnus en situation de handicap ayant demandé à ne plus effectuer d'astreinte par sexe et catégorie socioprofessionnelle
15. Nombre de salariés reconnus en situation de handicap ayant bénéficié d'un complément de prise en charge de certaines consultations (ostéopathie, chiropractie, étiopathie, acupuncture, psychothérapie, nutritionnistes, diététiciens) par sexe et catégorie socioprofessionnelle

MF