

ACCORD D'ENTREPRISES RELATIF AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DIT MISSION HANDICAP

Années 2017 -2018 - 2019

Entre

Les sociétés CARREFOUR Hypermarchés SAS ; Centre de Formation & Compétences et Vézère Distribution,

Représentées par Agnès BEKOURIAN, Directrice des Relations Sociales,

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

LA FEDERATION DES SERVICES C.F.D.T.

Représentée par M. Sylvain MACE, Délégué syndical de groupe France, dûment habilité,

LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR (SNEC C.F.E-C.G.C Agro)

Représenté par M. Gérard BASNIER, Délégué syndical national hypermarchés, dûment habilité,

LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)

Représenté par M. Franck GAULIN, Délégué syndical national hypermarchés, dûment habilité,

LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES – FORCE OUVRIERE (F.G.T.A. / F.O.)

Représentée par Mme Jacqueline POITOU, Déléguée syndicale nationale hypermarchés, dûment habilitée,

D'autre part,

PT
107
B FG
W
1/32

Préambule

Suite aux réunions paritaires des 13 février, 24 février et 13 mars 2017, il a été convenu le présent accord entreprises « Accord d'entreprises relatif au maintien dans l'emploi et en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés » dit Mission Handicap, prenant effet le 1^{er} Janvier 2017.

Par la signature de cet accord, les parties ont souhaité poursuivre leur engagement de longue date.

En effet, Carrefour a signé son premier accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées en 1999. La politique déployée a depuis fait ses preuves : l'obligation d'emploi de 6% a été atteinte en décembre 2012, date à laquelle Carrefour a dépassé le seuil des 4000 salariés handicapés.

Fort de ce succès, l'entreprise souhaite pérenniser et réaffirmer cet engagement citoyen en faveur des personnes en situation de handicap en poursuivant sa politique visant à améliorer le maintien dans l'emploi, l'insertion et l'accueil dans l'entreprise dans le cadre d'un 7^e accord qui couvrira les années 2017, 2018 et 2019.

La politique handicap s'inscrit en tant que composante de la politique d'égalité des chances et de non-discrimination. Elle constitue également une composante essentielle de la politique Ressources Humaines en lien avec l'accord d'entreprise sur le contrat de génération, mais aussi de la politique santé et qualité de vie au travail.

B/ W FG M
PJ

TITRE 1 – CONTEXTE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Un état des lieux a été réalisé au terme des 3 années du 6^{ème} accord afin d'évaluer l'efficacité des actions proposées par la Mission Handicap. Ce « pré-bilan » a permis de cerner les leviers à activer pour améliorer le dispositif d'aide proposé par l'enseigne. Les actions prévues dans le présent accord sont issues de ce travail d'analyse.

Article 1 : Le contexte de l'entreprise

Carrefour conforte sa position de commerçant alimentaire de référence et souhaite poursuivre le déploiement de son activité multi format avec une accélération de l'omnicanal au service du client.

L'orientation sur les produits frais et l'articulation entre commerce physique en magasin et commerce digital sont des axes stratégiques majeurs pour les trois prochaines années.

L'entreprise restera vigilante dans le cadre des évolutions législatives potentielles et dans un contexte économique qui reste complexe.

Article 2 : La politique Handicap

L'objectif du 6^e accord 2014-2016 était de consolider le taux d'emploi avant minoration au-dessus du quota légal de 6% au cours des 3 années de l'application de l'accord.

Cet objectif a été atteint. Le taux d'emploi avant minoration a été maintenu au-dessus du quota légal de 6%. Il était de 6.55% en décembre 2016. Le maintien de ce taux d'emploi légal permet aux établissements de bénéficier depuis 2013 du soutien de l'AGEFIPH et de ses prestataires de services (dont le réseau SAMETH dans le cadre du maintien dans l'emploi).

L'objectif de recrutement de 350 personnes en situation de handicap a été atteint. Au total, 421 embauches ont été réalisées sur les 3 années de l'accord. La grande majorité des embauches ont été réalisées en CDD (les CDI représentent 33.7% des embauches en 2016).

L'entreprise totalise en décembre 2016, plus de 4000 travailleurs ayant le statut de travailleur handicapé. La population en poste est globalement plus âgée et plus ancienne que la moyenne, 53% des travailleurs handicapés ont plus de 50 ans. Il existe donc un risque d'érosion de l'effectif handicapé.

Article 3 : Grandes orientations de la politique d'emploi 2017 - 2019

Le premier objectif de l'accord est de sécuriser les parcours professionnels et de maintenir dans l'emploi les personnes en difficulté de santé au travail.

Les salariés en situations de handicap doivent faire ainsi l'objet d'une prise en charge spécifique tout au long de leur carrière. L'employabilité des salariés en difficulté de santé au travail constitue un enjeu majeur de ce 7^e accord.

Cela suppose de proposer une prise en charge globale de la personne :

- Aménagement de poste par le recours aux interventions ergonomiques,
- Financement de bilans de compétences et de bilans professionnels,
- Financement d'appareillages spécifiques en complément des aides de droit commun,
- Accès à la formation quel que soit la situation de handicap.

Le second objectif est de favoriser l'alternance et d'insérer durablement, par le maintien d'un volume de recrutement de 450 embauches de travailleurs handicapés, à minima, sur les 3 années couvertes par l'accord. Cet objectif s'entend tous types de contrats confondus (CDI/CDD/Contrats en alternance), étant précisé que sera privilégié le recours à l'alternance avec l'embauche de 140 travailleurs handicapés en alternance durant la durée du présent accord.

Sur les 450 embauches précitées, Carrefour s'engage à embaucher durant la durée de l'application de l'accord, au minimum 180 travailleurs handicapés en contrat à durée indéterminée et ce, par recrutement direct en CDI ou à l'issue d'un contrat à durée déterminée.

Des actions personnalisées seront réalisées dans les établissements dont le taux d'emploi est inférieur à 6% par le biais de diagnostics fondés sur une analyse quantitative et qualitative qui aboutiront à des programmes d'actions validés par les équipes Mission Handicap des établissements et les directeurs. Une synthèse des diagnostics fera l'objet d'une présentation en commission de suivi.

Carrefour prend l'engagement de maintenir le taux d'emploi avant minorations au-dessus du quota légal de 6% mais également d'atteindre le taux légal de 6% sur l'ensemble des magasins du périmètre de l'accord, d'ici la fin du présent accord.

Article 4 : Etat des lieux au 31 décembre 2016

Etablissements entrant dans le périmètre de l'accord 2017 – 2019

Désignation	Chiffres*
Effectif d'assujettissement	54 769
Unités requises	3 187
Unités représentatives	3 549
Taux d'emploi avant minorations	6,55%
Minorations au titre des efforts consentis par l'employeur	1 203
Taux d'emploi après minorations	8,75%
Recrutements de Travailleurs Handicapés sur l'année	175
Unités requises secteurs protégés/ adaptés	24.21
Unité requise accueil stagiaires	11.98

*Ces chiffres sont issus de l'addition des chiffres de chaque établissement

R W FG
PJ 4/32

Article 5 : Périmètre d'application de l'accord

Relèvent du champ d'application du présent accord les sociétés Carrefour Hypermarchés SAS, Centre de Formation et de Compétences et Vézère Distribution.

Le présent accord couvre 195 établissements dont la liste figure en annexe 1.

En cas de création ou d'intégration d'un nouvel établissement au sein de l'une des sociétés couvertes par le présent accord, celui-ci sera automatiquement intégré à la démarche.

Article 6 : Bénéficiaires de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés reconnus travailleur handicapé, au sens de l'article L5212-13 du code du travail.

Les salariés reconnus travailleur handicapé, s'entendent aussi des salariés qui ont déposés un dossier auprès de l'organisme compétent, en bonne et due forme et qui attestent, du dépôt de ce dossier, jusqu'au résultat de celui-ci.

Enfin, dans le cadre de la prévention, la sécurisation des parcours professionnels et le maintien dans l'emploi, de l'ensemble de nos collaborateurs, certaines mesures s'appliquent plus généralement à l'ensemble des salariés et plus particulièrement à ceux qui rencontrent une situation de handicap temporaire ou des difficultés de santé.

W R M
F6
PT

TITRE 2 : RECRUTEMENT ET INTEGRATION

Le recrutement de personnes handicapées répond à la volonté de sélectionner les candidats sur le seul critère de compétence conformément à la politique de diversité et de non-discrimination de Carrefour.

Le renforcement des embauches est essentielle pour anticiper l'effritement de l'effectif des salariés handicapés à prévoir sur les 10 ans à venir.

Article 1 : Recrutement

Malgré la conjoncture économique incertaine des 3 prochaines années, Carrefour se fixe un objectif de 450 embauches de travailleurs handicapés, a minima, sur les 3 années couvertes par l'accord.

Cet objectif s'entend tous types de contrats confondus (CDI/CDD/Contrats en alternance).

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à privilégier les CDI et mettra en œuvre l'ensemble des moyens et des dispositifs légaux en matière d'insertion professionnelle pour recruter des personnes handicapées (CDD/ Contrats en alternance).

Article 1.1 : Favoriser les embauches en CDI

Sur les 450 embauches précitées, Carrefour s'engage à embaucher durant la durée de l'application de l'accord, au minimum 180 travailleurs handicapés en contrat à durée indéterminée et ce, par recrutement direct en CDI ou à l'issue d'un Contrat à durée déterminée.

La Direction suivra les embauches et évaluera la pérennisation des contrats. Ces indicateurs seront valorisés dans le bilan annuel.

Article 1.2 : S'appuyer sur le dispositif d'alternance

Sur les 450 embauches précitées, Carrefour s'engage à avoir recours à l'alternance, avec l'embauche de 140 travailleurs handicapés en alternance durant la durée du présent accord.

Dans cette optique, une cartographie des organismes pouvant former des alternants aux métiers de l'enseigne, (dont les Centres de Rééducation Professionnelle) sera réalisée et communiquée à l'ensemble des magasins.

La Mission Handicap communiquera également sur les aides complémentaires de l'AGEFIPH auxquelles les établissements ont le droit dans le cadre des contrats de professionnalisation et d'apprentissage sous réserve que le taux d'emploi de l'entreprise soit égal ou supérieur à 6%.

B W B FG
6/32 PT

Ces aides se trouvant en annexe 2 du présent accord.

Article 1.3 : Mobiliser les partenaires spécialisés du recrutement et de la formation

Carrefour s'appuiera sur l'accord signé avec Pôle Emploi pour intégrer des candidats handicapés. L'entreprise renforcera le recours aux techniques innovantes comme :

- La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS), qui permet de sélectionner les candidats sur leur savoir-faire à partir de mises en situation précises. Cette méthode s'appuie sur une technique de sélection objective qui repose sur les compétences déployées sur une situation de travail similaire au poste visé.
- Les périodes de mise en situation professionnelle (PMSMP), d'une durée moyenne d'une semaine faciliteront quant à elles la découverte des métiers de la grande distribution aux personnes en situation de handicap. Elles constitueront également une période durant laquelle l'entreprise pourra s'assurer de la compatibilité du poste avec les compétences et l'état de santé de la personne.

L'Espace Emploi Carrefour France sera mobilisé pour renforcer le volume de travailleurs handicapés au sein des sessions de contrat de professionnalisation.

Les chargés de recrutement élargiront le sourcing auprès des partenaires spécialisés, en particulier en ce qui concerne les contrats de professionnalisation et d'apprentissage : CAP EMPLOI, CFA, CRP...

La collaboration avec le GRETA AISP qui propose des contrats « passerelles » aux personnes sourdes et malentendantes depuis plusieurs années sera maintenue. Une réflexion autour de l'intégration des personnes présentant un handicap psychique notamment les personnes atteintes du syndrome d'asperger sera également menée par l'Espace Emploi. L'expérimentation d'un parcours de découverte des métiers sera également menée en partenariat avec l'Arpejeh.

Article 1.4 : Collaborer avec les structures du secteur protégé et adapté

Un groupe de travail avec les acheteurs locaux ainsi que les responsables techniques sera mis en place afin d'identifier les besoins et possibilités de recours au secteur protégé et adapté.

Un annuaire sera élaboré afin de recenser les établissements du secteur protégé et adapté pouvant répondre aux besoins des établissements. Cet annuaire sera communiqué aux Directeurs de magasin, aux acheteurs, et aux équipes Mission Handicap de chaque établissement.

7/32
BT
FG
PTJ

Les acheteurs, mais aussi les Directeurs de magasin et les pilotes Mission Handicap seront informés des possibilités de sous-traitance, mais aussi de mise à disposition de personnes issues d'EA (Entreprises Adaptées) ou ESAT (Etablissement et Services d'Aide au Travail).

Enfin, la Mission Handicap Nationale veillera à ce que les unités en provenance des EA et des ESAT soient intégralement reportées dans la DOETH (Déclaration Obligatoire annuelle sur L'Emploi des Travailleurs Handicapés).

Article 1.5 : Aides financières de la mission handicap

Afin de valoriser les établissements qui développent des politiques proactives, la Mission Handicap Nationale proposera des aides financières dans le cadre du recrutement.

La prise en charge d'un mois de frais de salaire lors de la titularisation en CDI d'un travailleur handicapé suite à un recrutement en CDD ou à un stage.

La prise en charge d'un mois de frais de salaire lors de la titularisation en CDI d'un salarié issu du secteur adapté.

Une subvention salariale de 2 mois de frais de salaire pour l'embauche d'un travailleur handicapé ayant un handicap lourd.

Article 2 : Intégration des salariés handicapés dans l'entreprise

Article 2.1 : Accueil des salariés en situation de handicap

L'accueil des salariés en situation de handicap sera facilité par la mise en œuvre des actions suivantes :

Article 2.1.1 : Sensibilisation du collectif de travail

Afin de faciliter l'intégration du salarié lors de son arrivée, le responsable hiérarchique prépare, si besoin, cette étape avec le concours de la Mission Handicap.

En concertation et avec l'accord préalable de la personne handicapée, une sensibilisation de l'ensemble de l'équipe de travail est organisée en vue de faciliter son accueil et son intégration.

Cette séance sera préparée par la Mission Handicap et animée par le manager, y seront associés le salarié concerné et l'interlocuteur privilégié visé à l'article 2.1.4

W B FB
B PJ
8/32

Article 2.1.2 : Aménagement du poste et de la charge de travail de la personne handicapée

L'entreprise s'engage, lors du recrutement, à mener des actions d'adaptation ou d'aménagement nécessaires des postes de travail tenus par des personnes handicapées, avec l'implication des services de santé au travail.

En tout état de cause, la première action d'adaptation ou aménagement sera d'appliquer les restrictions et recommandations formulées par le médecin du travail.

Les adaptations ou aménagements de poste qui pourront ensuite être faites seront un travail qui s'appuiera, si besoin, sur la compétence d'ergonomes, en relation avec les services techniques de l'entreprise et la Mission Handicap.

L'entreprise veillera également à adapter la charge de travail de la personne handicapée si nécessaire, en ayant le souci d'ajuster cette charge à l'évolution du handicap le cas échéant. En contrepoint, cette adaptation ne doit pas avoir pour conséquence de faire peser une charge excessive sur le reste de l'équipe.

Les instances représentatives du personnel veilleront au maintien de cet équilibre auprès de la Direction.

Article 2.1.3 : Emploi accompagné

Pour faciliter l'accueil et l'intégration, la personne handicapée ainsi que l'employeur pourront mettre en place « l'emploi accompagné ».

Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre aux fins d'insertion dans le milieu ordinaire de travail, par une personne morale gestionnaire qui organise, au moyen de la convention de gestion, le soutien à l'insertion professionnelle et l'accompagnement médico-social du travailleur handicapé ainsi que l'accompagnement de son employeur.

Article 2.1.4 : Interlocuteur privilégié (réfèrent)

Pour faciliter son accueil et son intégration, la personne handicapée pourra, si elle le souhaite, demander à être accompagnée par un autre salarié, interlocuteur privilégié.

A cette fin, l'entreprise instaurera un dispositif d'accompagnement facultatif formalisé à travers une charte d'engagement.

Celle-ci sera élaborée avec la commission de suivi.

La charte devra notamment prévoir le rôle de l'interlocuteur privilégié dans l'accueil et l'intégration, les étapes de suivi et le bilan.

Les interlocuteurs privilégiés qui se seront portés volontaires, bénéficieront du soutien nécessaire à leur mission.

Ce soutien pourra consister en:

- Des horaires communs lors de la phase d'intégration du collaborateur,
- Une charge de travail adaptée pour le réfèrent lors de l'intégration du collègue en situation de handicap.

M W B F6
9/32
PT

Article 2.1.5 : Supports d'informations spécifiques remis lors de l'accueil

Ces supports et notamment le livret d'accueil, remis et présentés à l'ensemble des collaborateurs à l'occasion de l'entretien d'accueil, feront connaître, notamment, le présent accord et les différentes formes d'aides proposées.

Un livret d'information sur la mission handicap et les aides existantes sera également communiqué à toute personne qui souhaite s'inscrire dans le processus de reconnaissance de la qualité de personne handicapée.

En tout état de cause, ces supports seront accessibles de manière permanente pour l'ensemble des salariés auprès des membres de l'équipe Mission Handicap des établissements et au bureau des Ressources Humaines.

Article 2.2 : Formation initiale des personnes handicapées

Les personnes handicapées bénéficient, dans le cadre du plan de formation, des mêmes possibilités de formation que l'ensemble du personnel.

Tout salarié recruté en qualité de personne handicapée dispose d'un droit à une formation adaptée, d'une durée pouvant être supérieure à celle prévue au plan de formation, en fonction des besoins effectivement identifiés.

Si cela est nécessaire, les conditions matérielles de mise en œuvre de la formation seront adaptées (transports, hébergement, salles, matériels informatiques adaptés, ...), avec le recours éventuels à des aides extérieures, afin que le salarié puisse participer à toute formation collective.

Durant les formations hors de son site, la personne handicapée pourra contacter un interlocuteur dédié désigné par le manager Ressources Humaines de l'établissement ou le responsable Mission handicap national pour, par exemple, accueillir le collaborateur sur le site de la formation, disposer d'un interprète, être en lien avec une compagnie de taxi...

Article 2.3 : Renforcer l'accueil et l'intégration

Le recours aux contrats de professionnalisation pour intégrer les personnes handicapées nécessite une adaptation des dispositifs d'accompagnement prévus dans ce cadre.

Les formations au tutorat devront donc intégrer un volet sur le handicap pour faciliter la prise en compte des éventuelles difficultés de santé au travail des personnes à accompagner. Des formations spécifiques au tutorat de personnes handicapées pourront également être proposées en cas de besoin.

Afin de prendre en compte la situation de handicap lors de l'accueil, un entretien avec le pilote sera planifié, au plus tôt dès la phase de recrutement pour programmer les aménagements éventuels à mettre en place.

W B FG
PT
10/32

Les aménagements de poste nécessaire pourront être cofinancés par la Mission Handicap pour les personnes titulaires du statut de travailleur handicapé.

En cas de besoin et sous réserve que le salarié accepte de communiquer sur son handicap, une sensibilisation de l'équipe pourra être réalisée lors de l'accueil. Celle-ci permettra de lever les craintes liées à l'intégration d'une personne en difficulté de santé.

TITRE 3 : MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNES HANDICAPEES DANS L'ENTREPRISE

Les situations de handicap peuvent survenir au cours de la vie professionnelle et doivent être prises en compte pour ne pas pénaliser le déroulement de carrière. Avec plus de 4 000 salariés reconnus handicapés, la sécurisation des parcours professionnels constitue une priorité, l'entreprise mettra tous les moyens en œuvre pour renforcer l'employabilité des personnes en situation de handicap.

Lorsqu'une situation de handicap apparaît, une prise en charge globale sera privilégiée, en aménageant le poste et la situation de travail, mais aussi en tenant compte des souhaits professionnels du salarié, de ses compétences et de son expérience.

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre les moyens permettant le maintien en activité professionnelle de tous salariés en situation de handicap. Le nombre de licenciement pour inaptitude sera un indicateur que suivront les membres de la commission.

L'objectif de toutes les actions de maintien proposées vise à limiter les licenciements pour inaptitude.

Les aides de l'AGEFIPH seront systématiquement sollicitées en complément des aides de la Mission Handicap prises en charge à hauteur de 50% sous réserve que le taux d'emploi national (avant minorations) soit égal ou supérieur à 6%.

Les SAMETH viendront en appui des établissements pour venir en soutien des salariés reconnus travailleurs handicapés ou ayant déposé un dossier auprès de la Commission pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)

Article 1 Maintien dans l'emploi des personnes handicapées

L'entreprise s'engage à maintenir dans l'emploi les personnes reconnues handicapées par le déploiement des actions décrites ci-après.

Article 1.1 : Une prise en charge « globale » de la personne confrontée directement ou indirectement à une situation de handicap

Les salariés en situation de handicap bénéficieront d'un accompagnement spécifique coordonné par les pilotes du magasin.

Le statut, acquis ou en cours d'acquisition, de travailleur handicapé leur permettra d'accéder aux aides de la Mission Handicap et de l'AGEFIPH (si l'entreprise préserve un taux d'emploi égal ou supérieur à 6%).

Article 1.1.1 : Les aménagements de postes et situation de travail

Des interventions ergonomiques seront proposées afin d'aménager les postes et les situations de travail dans leur ensemble. Réalisées par un spécialiste, elles associeront le salarié qui reste au cœur de la démarche, mais aussi le pilote et le médecin du travail.

Les préconisations pourront porter sur **de l'aménagement de matériel**. Dans ce cas, la Mission Handicap fera appel en priorité aux fournisseurs référencés. Si du matériel « sur-mesure » est nécessaire pour prendre en compte une problématique individuelle, la Mission Handicap privilégiera le recours à des prestataires qui proposent de tester le matériel ainsi qu'une formation à son utilisation avant achat.

Les préconisations pourront aussi porter sur **de l'aménagement organisationnel**, qui pourra notamment porter sur un aménagement des horaires, des pauses plus fréquentes ou sur une répartition différentes des tâches. Dans ce dernier cas, une attention particulière sera portée à ce que la répartition des tâches soit équitable et ne pénalise pas les autres membres de l'équipe.

Enfin, les salarié en situation de handicap, qui doivent, pour des raisons de santé liées à leur handicap réaliser un examen ambulatoire fréquent, comme notamment les dialyses, des chimiothérapies bénéficieront d'une **autorisation d'absence rémunérée**, dans la limite de 6 par an, pour procéder à ces examens. Le salarié devra justifier de cette nécessité par la fourniture d'un certificat médical.

Article 1.1.2 : L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite

Les salariés reconnus travailleurs handicapés ont pour moitié plus de 50 ans. Ainsi, afin d'alléger la charge de travail des salariés seniors reconnus travailleurs handicapés et de les maintenir dans l'emploi, les parties ont souhaités alléger les conditions d'accès au temps partiels seniors instaurées dans l'accord senior du 25 septembre 2009, pour ces salariés.

W B FG
PT M
12/32

Article 1.1.2.1 : L'aménagement des fins de carrières et la transition entre activité et retraite des salariés des catégories employés et agents de maîtrise

A. Concernant les salariés à temps complet des catégories employés et agents de maîtrise

Sur la base du strict volontariat, et sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- Etre salarié en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé de 50 ans minimum,
- Etre reconnu travailleur handicapé
- Etre à temps complet ou temps complet choisi dans le cadre de la poly-activité depuis au moins 3 ans dans le groupe,
- Formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle.

Ils peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel senior à 32h, 28h, 25h ou 21h selon son choix. Un avenant au contrat de travail sera effectué.

La possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire dans le cadre de ce dispositif ne peut se faire qu'une fois par an, à la date anniversaire de sa première demande et fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes :

- Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 25 heures ou 28 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine.
- Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

Les collaborateurs âgés de 50 ans et plus, qui ont souhaité réduire leur base horaire contractuelle à 21 heures dans le cadre des dispositions prévues par l'accord relatif au contrat de génération conclu en date du 28 octobre 2013, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une répartition de leur base hebdomadaire contractuelle sur 3 jours consécutifs comme suit : jeudi, vendredi, samedi pour la première semaine puis lundi, mardi et mercredi pour la semaine suivante.

D'autre part, les salariés réduisant leur base contractuelle pourront bénéficier en accord avec leur hiérarchie, si l'organisation du travail le permet, d'un regroupement des jours travaillés sur la semaine.

Les salariés à temps complet qui opteront pour la réduction de leur temps de travail effectif à 32h, 28h, 25h ou 21h selon le cas, bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire senior, versée en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel. En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non

W BK FG
B PT

rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

Il est convenu que cette prime forfaitaire senior sera établie à compter du 1^{er} juillet 2017 selon le barème suivant. Pour la première année :

- 32h : prime annuelle de 839.48 euros bruts
- 28h : prime annuelle de 1678.92 euros bruts
- 25h : prime annuelle de 2516.32 euros bruts
- 21h : prime annuelle de 3356.84 euros bruts

A compter de la 2^{ème} année de passage à temps partiel senior, cette prime forfaitaire senior sera établie selon le barème suivant :

- 32h : prime annuelle de 554.48 euros bruts
- 28h : prime annuelle de 1108.92 euros bruts
- 25h : prime annuelle de 1662.36 euros bruts
- 21h : prime annuelle de 2215.76 euros bruts

La dégressivité de la prime forfaitaire senior ne sera plus appliquée aux employés bénéficiaires d'un temps partiel senior (issu du contrat de génération) qui entrent dans la période de deux années précédant leur départ en retraite et à partir du 1^{er} juillet 2017, dans la période de trois années précédant leur départ en retraite.

Ainsi dès lors qu'ils justifieront de leur départ à la retraite dans les trois années à venir, ils bénéficieront de ce nouveau barème de la prime forfaitaire senior de passage à temps partiel. Les autres salariés continueront à bénéficier du barème de prime forfaitaire senior en vigueur.

Chaque salarié intéressé devra fournir à l'entreprise un relevé de reconstitution de carrière ou tout autre document administratif permettant d'attester la date prévisionnelle de son départ à la retraite.

Les salariés adhérant aux présentes dispositions ne peuvent pas bénéficier du régime de la modulation, sauf demande expresse de leur part.

NB : Pour les salariés bénéficiant de ce dispositif, ces nouveaux montants leur seront applicables à compter du 1er juillet 2017 et se substitueront aux montants perçus précédemment, sans rétroactivité sur les sommes déjà versées.

B. Concernant les salariés des catégories employés et agents de maîtrise et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures

Sur la base du strict volontariat, et sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- Etre salarié en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé de 50 ans minimum,
- Etre reconnu travailleurs handicapés

PT M FG M
W 14/32

- Etre à temps partiel 30 heures minimum depuis au moins 3 ans dans le groupe Carrefour,
- Formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle.

Ils peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel seniors à 25h ou 21h selon son choix. Un avenant au contrat de travail sera effectué.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes :

- Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 25 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine.
- Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

D'autre part, les salariés réduisant leur base contractuelle pourront bénéficier en accord avec leur hiérarchie, si l'organisation du travail le permet, d'un regroupement des jours travaillés sur la semaine.

La possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire ne peut se faire dans le cadre de ce dispositif qu'une fois par an, à la date anniversaire de sa première demande et fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail.

Les salariés à temps partiel qui opteront pour une réduction de leur horaire hebdomadaire à 25 heures ou à 21 heures bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire senior.

Cette prime sera d'un montant annuel de 239.73 euros bruts par heure de réduction la première année d'attribution et ce, afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail.

Pour les années suivantes, la prime forfaitaire annuelle sera d'un montant de 158.75 euros bruts par heure de réduction.

Les collaborateurs âgés de 50 ans et plus, qui ont souhaité réduire leur base horaire contractuelle à 21 heures dans le cadre des dispositions prévues par l'accord relatif au contrat de génération conclu en date du 28 octobre 2013, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une répartition de leur base hebdomadaire contractuelle sur 3 jours consécutifs comme suit : jeudi, vendredi, samedi pour la première semaine puis lundi, mardi et mercredi pour la semaine suivante.

Pour les salariés entrant dans la période de deux années précédant le départ à la retraite et pouvant le justifier auprès de leur service Ressources Humaines, le montant de la prime est maintenu sans dégressivité. A compter du 1^{er} juillet 2017, la durée sera portée à 3 années avant le départ à la retraite.

Ainsi dès lors qu'ils justifieront de leur départ à la retraite dans les trois années à venir, ils bénéficieront de ce nouveau barème de la prime forfaitaire senior de passage à temps partiel. Les autres salariés continueront à bénéficier du barème de prime forfaitaire senior en vigueur.

Cette prime forfaitaire senior sera versée en 4 fois à la date d'échéance de paie à la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

NB : Pour les salariés bénéficiant de ce dispositif, ces nouveaux montants leur seront applicables à compter du 1^{er} juillet 2017 et se substitueront aux montants perçus précédemment, sans rétroactivité sur les sommes déjà versées.

C. Possibilités de retour à la base contrat initiale

Le salarié bénéficie d'un droit de retour à la base contrat initiale dans les situations exceptionnelles et notamment en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi de son conjoint, de l'invalidité ou du décès de son conjoint ou en cas de situation de surendettement.

La demande du salarié, dûment justifiée, devra être formulée auprès de la direction dans les 12 mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai de 2 mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour à la base contrat initiale prioritairement sur le même poste, ou à défaut sur un poste de qualification équivalente ou éventuellement différente.

Le retour à la base contrat initiale fera l'objet d'un nouvel avenant à son contrat de travail.

Lorsque le salarié repasse à temps plein, il ne bénéficie plus de la prime forfaitaire senior, celle-ci étant proratisée en fonction du nombre de mois passés à temps partiel. De même, le salarié qui reprend son temps partiel initial qui est antérieur au temps partiel senior, celui-ci ne bénéficie plus de la prime forfaitaire senior.

D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés.

Article 1.1.2.2 : L'aménagement des fins de carrières et la transition entre activité et retraite des salariés de la catégorie cadre

A. Conditions pour bénéficier du forfait jours « Transition Retraite »

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit :

- Etre cadre de niveau 7 ou 8 en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé d'au moins 58 ans minimum
- Etre reconnu travailleurs handicapés
- Justifier d'une ancienneté d'au moins 25 ans dans le groupe Carrefour,
- Etre en forfait jours sur la base minimum de 215 jours depuis au moins 3 ans d'ancienneté dans le groupe Carrefour avant la demande de passage à un forfait « Transition Retraite », ou être en forfait jours « réduit » senior,

- Formuler une demande écrite de passage à un forfait jours « Transition Retraite » à la Direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle et au plus tôt, deux ans et deux mois avant sa date prévisionnelle de départ en retraite.

Le salarié peut solliciter, pour une durée maximale de deux ans, le bénéfice du passage à un forfait jours « Transition Retraite » par rapport au référentiel de 215 jours théoriques dans l'année (incluant la journée de solidarité) pour un droit à congés payés complet et pour une année complète d'activité, sur la base de 172 jours par an, ce qui équivaut à un temps d'emploi de 80 %.

Un avenant au contrat de travail sera établi. Il mentionnera notamment la date de début du dispositif qui prendra effet le 1er jour du mois marquant le début de la période maximale de deux ans pendant laquelle le salarié bénéficiera de la mesure.

Le salarié fixera ses jours travaillés dans le cadre de plannings hebdomadaires. Le salarié devra toutefois prendre toute disposition pour fixer ses périodes de travail en cohérence avec les contraintes professionnelles et les nécessités du service et informer la Direction en cas de modification de ses plannings (report ou anticipation des jours travaillés).

Les jours de repos supplémentaires liés à la mise en œuvre du forfait jours « Transition Retraite » tel que précisé ci-dessus, seront pris selon les modalités en vigueur dans la société.

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, le salarié prendra toute disposition :

- Pour respecter un repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives, sauf dérogations prévues par la loi ou par la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire, et un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives,
- Pour assurer son activité dans le cadre du nombre de jours définis annuellement,
- Pour respecter une amplitude de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Dans ce cadre, l'employeur prendra toutes les dispositions pour mettre en place une organisation adaptée sur les secteurs ou services concernés.

Le contrôle et le suivi régulier de la durée et de la charge de travail seront assurés conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions conventionnelles applicables en matière de forfait jours, au sein des sociétés parties au présent accord.

B. Allocation d'une prime forfaitaire « Transition Retraite »

Les salariés qui opteront pour un forfait jours « Transition Retraite » bénéficieront d'une prime annuelle dénommée « prime forfaitaire transition retraite », au titre des périodes au cours desquelles ils travailleront dans le cadre de ce nouveau dispositif. Cette prime ne peut donc être versée au-delà de la période de deux ans au cours de laquelle le salarié peut bénéficier de ce dispositif.

Cette prime annuelle calculée sur la rémunération brute annuelle (salaire de base +

prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année) sera égale à 15 % de la rémunération brute annuelle et ce, afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail. Cette prime annuelle aura pour effet de rémunérer le collaborateur à hauteur de 95% du salaire annuel brut qu'il aurait perçu si celui-ci était resté à temps complet (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année).

Cette prime forfaitaire transition retraite sera versée à la date d'échéance de paie du mois de décembre de l'année concernée.

Lorsque la date d'échéance du dispositif prend fin en cours d'année, la prime forfaitaire transition retraite de l'année concernée est proratisée en fonction du nombre de mois travaillés à temps réduit et versée à la date d'échéance du dispositif, qui devrait, en principe, correspondre à la date effective de départ en retraite.

La Direction s'engage pour les cadres de niveau 7 ou 8 bénéficiant du forfait jour réduit ou « Transition Retraite », à maintenir le montant des cotisations retraite du régime général et des régimes complémentaires « AGIRC » et « ARRCO », sur la base contractuelle applicable avant l'entrée dans le nouveau dispositif, jusqu'à la date d'échéance du dispositif. Les coûts liés à ce maintien sont pris en charge par l'entreprise.

C. Droit de retour au forfait jours de 215 jours

Le salarié bénéficie d'un droit de retour dans les situations exceptionnelles et notamment en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi de son conjoint, de l'invalidité ou du décès de son conjoint ou en cas de situation de surendettement. D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés avec le service Ressources Humaines.

La demande du salarié dûment justifiée, devra être formulée auprès de la Direction dans les 12 mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai de 2 mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour au forfait jours de 215 jours.

Le retour se fera au premier jour de la période de décompte annuelle et fera l'objet d'un nouvel avenant à son contrat de travail. Un cadre sortant du dispositif forfait jours « Transition Retraite » ne bénéficiera plus de la prime forfaitaire transition retraite à compter de la date du changement. Le montant de la prime sera proratisé afin de tenir compte du nombre de mois passés en temps réduit. En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire transition retraite est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

L'ensemble de ces dispositions sera effectif à compter du 1^{er} juillet 2017.

Article 1.1.3 : Les plateformes d'établissement

Une plateforme d'établissement sera mise en place, obligatoirement, dès qu'un salarié handicapé ou un salarié ayant des difficultés de santé fera l'objet d'une restriction d'aptitude ou d'une inaptitude à son poste.

PT W B
18/32
FG
Am

La plateforme se compose du salarié, des membres de l'équipe Mission Handicap (pilote, copilote et copilote CHSCT), de(s) manager(s) concerné(s), du médecin du travail, l'ergonome, le conseiller SAMETH et le Directeur de l'établissement.

Le salarié sera informé qu'il pourra solliciter un ou plusieurs autre membre du CHSCT.

Ces plateformes permettront de discuter des solutions envisagées par la Direction, qui pourront notamment être un aménagement de poste, un reclassement ou un bilan de compétence. Les possibilités de reclassement devront ensuite être soumises aux délégués du personnel dans le cadre des articles L1226-2 et L1226-10 du Code du travail.

Un bilan annuel sera établi et présenté au CHSCT de chaque établissement mentionnant le nombre de restriction d'aptitude / inaptitude, le nombre de plateforme d'établissement mise en place, les suites données à ces plateformes d'établissement. Un compte rendu de cette réunion sera systématiquement établi et envoyé à la Mission Handicap nationale.

Article 1.1.4 : Les bilans de compétences

Des bilans de maintien dans l'emploi spécifiques tenant compte de la situation de handicap des salariés pourront être proposés. Ils auront pour objectif de faire le point sur les compétences, les capacités et les motivations professionnelles des personnes handicapées en vue de proposer un projet professionnel réaliste.

Les pistes proposées concerneront en priorité les postes disponibles à l'interne, mais aussi en accord avec le salarié, des pistes externes en vue d'un objectif de reconversion professionnelle peuvent également être envisagées au regard de ses souhaits professionnels et qui soient compatibles avec son état de santé.

Article 1.1.5 : Les aménagements à la personne

Dans l'optique de proposer une prise en charge globale de la personne, la Mission Handicap Carrefour s'est engagée depuis 2008 à proposer aux personnes qui disposent du statut de travailleur handicapé le financement d'aides spécifiques en complément des aides de droit commun.

Ces aides, qui facilitent la vie professionnelle mais aussi la vie privée, peuvent concerner notamment des appareillages de compensation du handicap (appareil auditif, prothèse, fauteuil roulant...), où l'aménagement du véhicule.

Article 1.1.6 : Prise en charge du déménagement du travailleur handicapé

Les contraintes relatives à la mobilité géographique seront également intégrées par la Mission Handicap, qui financera le déménagement d'un travailleur reconnu handicapé, sous réserve de l'accord du pilote national.

Article 1.1.7 : Corrélation avec la santé et la qualité de vie au travail

En lien avec l'engagement de l'entreprise relatif à la santé et la qualité de vie au travail, les conditions de sécurité feront l'objet d'une attention particulière.

En cas de besoin, la Mission Handicap prendra en charge le financement d'équipement de sécurité comme notamment des systèmes d'alarme incendie adaptés aux personnes sourdes ou malentendantes ou des équipements de protections individuelles (EPI) dans le cas où les équipements référencés ne sont pas compatibles avec l'état de santé de la personne.

Un lien sera également établi entre la santé et la qualité de vie au travail et la mission handicap.

Article 1.1.8 : Aménagement d'horaire pour le salarié ayant à charge un proche handicapé

Les salariés ayant à charge au sens fiscal du terme un ascendant au premier degré (père ou mère), un conjoint ou un enfant handicapé bénéficieront, s'ils le souhaitent, d'un aménagement d'horaire, en concertation avec leur responsable hiérarchique, si la situation le nécessite.

Cet aménagement d'horaire pourra également être demandé par le salarié ayant à charge au sens fiscal, un ascendant au premier degré (père ou mère), un conjoint ou l'un de ces enfants reconnus handicapés, lorsque sa présence est nécessaire lors des rendez vous médicaux ou pour la réalisation de démarches administratives nécessaires, en lien avec la situation de handicap.

Cette nécessité devra être attestée par un certificat médical établi par le médecin qui suit la personne en situation de handicap.

Une plateforme d'établissement sera réunie sur demande du salarié en cas de refus.

Article 1.2 : Autres mesures d'accompagnement visant au maintien dans l'emploi

L'Entreprise s'engage à maintenir l'emploi et trouver toutes formes de reclassement, suite à une évolution du handicap et des évolutions de métier, conformément aux dispositions légales.

Dans ce cadre, les dispositifs à mettre en œuvre en fonction des besoins identifiés peuvent être notamment :

- La mise en place des formations nécessaires pour assurer le maintien dans l'emploi,
- La mise en place d'un bilan de compétences,
- La mise en place, si la personne handicapée le demande, d'un interlocuteur privilégié dans le cadre d'une mobilité interne pour faciliter son intégration dans une nouvelle entité,

PJ W R FG B
20/32

- La mise en place, chaque fois que cela est nécessaire, de groupes de travail multidisciplinaires (médecins du travail, ergonomes, ...) coordonnés par la Mission handicap pour favoriser le maintien dans l'emploi avec éventuellement l'appui spécifique d'experts.

Article 1.3 : Renforcer les partenariats avec les Services de Santé au Travail et les SAMETH

Les Services de Santé au Travail (SST) constituent un interlocuteur privilégié des établissements pour gérer au quotidien les difficultés de santé au travail.

La loi de modernisation de la médecine du travail vient modifier la périodicité des visites médicales. Dans ce cadre, il est nécessaire de tisser des liens étroits avec les services de santé et qualité de vie au travail.

Des liens existent déjà avec l'ACMS (Association interprofessionnelle des centres médicaux et sociaux de santé au travail) qui gère une partie des établissements parisiens. Le « médecin coordinateur » de l'ACMS sera mobilisé pour diffuser les messages de la Mission Handicap auprès de ses confrères.

Afin de maintenir un lien privilégié avec les médecins du travail et d'anticiper les actions de maintien dans l'emploi, une communication spécifique sur la possibilité de demander des visites par le salarié ou l'employeur sera réalisée. Cette action s'inscrira en cohérence avec la politique de santé au travail.

Les salariés seront également informés de leur droit à bénéficier d'une visite de pré-reprise. Parallèlement, les Services de Santé au Travail seront invités à communiquer aux pilotes les compte-rendus des visites de pré-reprise (sauf avis contraire du salarié).

Les SAMETH, structurés par département, viendront en soutien de l'action des SST pour gérer les situations les plus complexes, sous réserve que les salariés soient reconnus handicapés et que l'entreprise respecte le taux d'emploi légal.

Les modalités de recours aux SAMETH seront précisées auprès des pilotes et notamment :

- Les aspects administratifs relatifs aux demandes d'intervention (formulaires à remplir etc...) seront clarifiés,
- Les modalités de financement des AGEFIPH régionales seront détaillées auprès des pilotes pour accélérer la mise en œuvre opérationnelle des démarches.
- Les coordonnées de l'ensemble des SAMETH du territoire seront mises à disposition des pilotes
- Un rendez annuel devra être organisé au sein de chaque établissement pour que l'ensemble des acteurs du handicap puissent se connaître ce qui facilitera les échanges dans le cadre d'éventuel dossier.

Lors de ce rendez vous l'ensemble des dispositifs mis en place dans le cadre de cet accord devront être présentés et notamment celui relatif à la « plateforme d'établissement ».

Article 1.4 : Encourager les Reconnaissances de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

Les principales aides de la Mission Handicap ne sont accessibles qu'aux personnes disposant du statut de travailleur handicapé. Ainsi, afin que la politique handicap bénéficie à toute personne qui rencontre des problèmes de santé au travail, il est nécessaire de communiquer largement sur les aides liées à ce statut.

Pour cela, la Mission Handicap Nationale diffusera une plaquette d'information présentant de manière synthétique les dispositifs dont les personnes handicapées peuvent bénéficier et notamment les aides existantes dans le cadre de la mission handicap. Mais également 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 salariés reconnus travailleurs handicapés 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 une journée d'absence rémunérée 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.

Afin d'évaluer la pertinence des actions proposées et de suivre les actions dans le temps, un tableau de suivi sera proposé aux pilotes pour faciliter le suivi des salariés en situation de handicap.

Article 2 : Sécuriser les parcours professionnels

Carrefour s'engage à offrir un égal accès à la formation et à l'évolution professionnelle à tout salarié quel que soit son handicap.

Article 2.1 : Les entretiens annuels

Les entretiens annuels (Entretien de Compétences et Carrières (ECC)) bénéficient d'une fiche complémentaire destinée aux travailleurs handicapés.

L'objectif de celle-ci est de s'assurer que les situations de handicap n'évoluent pas, et d'initier dans le cas contraire des actions correctives.

L'entretien sera également un moment privilégié pour étudier les aménagements de postes dont aurait éventuellement besoin le collaborateur.

Lors de la formation sur les ECC destinée aux managers, l'utilisation de cette grille complémentaire fera l'objet d'une présentation.

HW PJ
22/32
B 46

Article 2.2 : Un accès privilégié aux dispositifs de formation pour développer l'employabilité

Les travailleurs handicapés disposeront d'un accès privilégié aux dispositifs prévus dans les différents accords qui ont vocation à développer l'employabilité de nos collaborateurs et notamment :

- Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) qui permettent de valoriser ou d'acquérir de nouvelles compétences,
- Les Validations des Acquis d'Expérience qui permet à chaque collaborateur de faire reconnaître son expérience en une certification, enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) sous la forme d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou un Certificat de Qualification Professionnelle,
- Le dispositif « Evolupro » qui offre la possibilité d'améliorer le niveau de maîtrise de la langue française et donc de rendre les stagiaires plus autonomes dans leur vie privée et professionnelle,
- La Certification Cléa qui permet aux personnes les moins qualifiées, souvent sans diplôme, de faire reconnaître leurs compétences, d'affirmer leur employabilité et de développer leur capacité à évoluer.

Article 2.3 : La mobilité professionnelle

Afin de faciliter la mobilité professionnelle, Carrefour favorisera l'accès des travailleurs handicapés à tous les postes ouverts.

Dans une logique d'anticipation, ils seront informés par les pilotes des postes amenés à se libérer dans l'établissement (par exemple lors d'un départ à la retraite). Le salarié pourra également avoir connaissance des postes libres dans un autre établissement en consultant le site « envie de bouger », la bourse de l'emploi de Carrefour.

Article 2.4 : Un appui spécifique sera proposé aux salariés handicapés positionnés sur des métiers « sensibles » en cas de réorganisation

L'objectif sera de s'assurer que les propositions de reclassement tiennent compte de la compatibilité entre le poste et l'état de santé de la personne.

En cas d'incompatibilité, l'entreprise proposera un accompagnement spécifique pour aménager la situation de travail en amont de la prise de poste du salarié.

Article 2.5 : Les outils permettront de vérifier ce principe d'égalité des chances

Le bilan présenté chaque année aux partenaires sociaux et à la DIRECCTE précisera la proportion de travailleurs handicapés formés en comparaison de la

population totale, ainsi que le nombre d'heures suivies et le volume horaire moyen de formation.

De la même manière, ce bilan détaillera le nombre de travailleurs handicapés promus à un niveau supérieur.

Les résultats de la requête maintien dans l'emploi dont l'objectif est d'identifier les solutions proposées aux salariés en restriction d'aptitude ou en inaptitude seront diffusés en intégralité dans le bilan.

Article 3 : Les aides financières de la Mission Handicap

Afin de valoriser les établissements qui développent des politiques proactives, la Mission Handicap proposera des aides financières dans le cadre du maintien dans l'emploi et de la sécurisation des parcours professionnels.

Prise en charge des frais de salaire pour les deux premiers mois d'un travailleur handicapé reclassé dans son établissement ou dans un autre établissement à la suite d'une inaptitude.

Attribution d'une prime de 1000 euros dans les frais de salaire du magasin pour tout travailleur handicapé reclassé et toujours au poste 12 mois plus tard.

TITRE 4 - PLAN DE COMMUNICATION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS

La mise en place d'une « culture handicap » n'est possible que si l'ensemble des acteurs est partie prenante de l'action.

Les actions de formation et de sensibilisation viseront à donner aux relais de la politique handicap les moyens d'agir pour prendre en compte les situations de handicap.

Les actions de communication déployées auprès de l'ensemble des salariés auront pour objectif de maintenir une dynamique et de continuer à lutter contre les à priori.

Article 1 : Renforcer la communication interne

Une communication de lancement sera faite lors de la première année de l'accord.

Durant les trois années de l'accord, les moyens de communication seront diversifiés pour porter les messages auprès du plus grand nombre :

- Réalisation de support visuel (type «Applications smartphones»)
- Campagne d'affichage permettant de lutter contre les idées reçues,

PJ W B / H
24/32
B H

- Plaquelette présentant le dispositif d'aide prévu dans le cadre du 7^e accord,
- Bulletin Mission Handicap présentant l'actualité et les actions innovantes mises en place,
- Portail Carrefour diffusant notamment les outils à disposition des pilotes pour faciliter le déploiement de la démarche,
- Réalisation d'une note à l'intention des Directeurs rappelant l'intérêt et l'importance de la mise en œuvre de plateformes d'établissement.

Une communication spécifique sera réalisée auprès des personnes ayant le statut de travailleur handicapé afin de leur rappeler la possibilité de bénéficier d'un accompagnement privilégié en cas de besoin, lors du lancement du nouvel accord mais également auprès des collaborateurs qui obtiennent une reconnaissance ou un renouvellement de leurs qualités de travailleur handicapé durant les trois années de l'accord.

Les pilotes, copilotes et copilotes CHSCT ne sont pas toujours bien identifiés en magasin: une affiche mentionnant leurs noms et leurs coordonnées sera affichée sur le panneau direction pour faciliter leur repérage.

Article 2 : Privilégier une communication de recrutement à l'externe

La Mission Handicap communique sur des supports destinés au public en situation de Handicap (Etre, Handirect) mais aussi sur des supports généralistes dans l'optique d'attirer les candidats handicapés.

Un plan de communication pour coordonner les messages et les supports de communication sera établi chaque année et présenté aux membres de la commission de suivi lors de la première commission de l'année.

Les offres publiées par l'Espace Emploi seront identifiées comme étant « handi-accessibles » pour augmenter le volume de candidature de personne en situation de handicap.

Des évènements seront organisés par les équipes handicaps dans l'ensemble des établissements notamment lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), qui a lieu courant novembre, afin de favoriser des liens avec les partenaires spécialisés sur les différents bassins d'emploi. Les équipes Mission handicaps pourront également participer à des évènements externes.

Pour fédérer les équipes magasins autour de ce thème, les membres de l'équipe Mission Handicap pourront solliciter la Direction afin de disposer du temps nécessaire à l'organisation d'évènements dédiés au handicap dans l'entreprise et notamment pour préparer et animer la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées au sein du magasin. L'accord de la Direction devra être sollicité en amont.

Article 3 : Sensibiliser les managers et les salariés

Pour accompagner les managers, des sessions de formation en présentielles seront organisées au sein de chaque établissement. Elles auront pour objectif d'apprendre à gérer les situations de handicap au sein des équipes et permettront ainsi de favoriser la prise en charge des salariés handicapés tout au long de leur carrière.

Elles permettront également aux managers d'appréhender la diversité de leurs collaborateurs et notamment de ceux en situation en handicap. L'objectif sera de donner des outils concrets et opérationnels pour la gestion au quotidien des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés.

En complément une information sur la Mission Handicap et son réseau de relais sera intégrée au parcours d'intégration des futurs Directeurs et managers.

Au-delà des actions de communication programmées à leur attention, les salariés seront sensibilisés à la prise en compte des situations de handicap au travail.

Enfin, les managers techniques et sécurité qui interviennent régulièrement dans le cadre du maintien dans l'emploi seront sensibilisés à l'ergonomie. Cela leur permettra d'intégrer les contraintes physiologiques lors de l'aménagement d'un matériel existant ou de la commande d'un nouveau matériel.

Article 4 : Poursuivre la montée en compétence des acteurs relais

Dans la poursuite des engagements du précédent accord, et afin de créer des synergies entre les différents relais de la Mission Handicap, et en particulier de favoriser une prise en charge collective des actions de maintien dans l'emploi, des actions de formations communes aux pilotes, copilotes et copilotes CHSCT seront organisées sur la durée de l'accord.

Ces sessions d'une journée seront organisées dans les différentes régions d'implantation. L'objectif sera notamment de favoriser la mise en place des plateformes d'établissement et de faciliter leur animation.

Les sessions de formation existantes à destination des pilotes seront proposées à tous les pilotes.

Des sessions destinées au remplissage des DOETH seront programmées auprès des CSP Contact RH à chaque début d'année pour fiabiliser les déclarations.

Les copilotes CHSCT nouvellement nommés bénéficieront également d'une journée de formation davantage centrée sur l'accompagnement dans le cadre du maintien dans l'emploi.

Les chargés de recrutement de l'espace emploi seront formés à la prise en compte des situations de handicap lors des différentes phases du recrutement : sourcing, sélection de CV, entretien d'embauche et préparation de l'intégration.

Enfin, un groupe de travail composé de membres de la Direction formation Carrefour sera mis en place dans l'objectif d'améliorer l'accessibilité des formations à tout type de handicap (adaptation des supports, sélection des lieux de formation, ajustement de la pédagogie...)

W H FB
26/32
PT B

TITRE 5 - PLAN DE MANAGEMENT DE LA DEMARCHE

Il est nécessaire de poursuivre ce qui a été entrepris lors des précédents accords et ainsi continuer à renforcer la collaboration au sein des « équipes Mission Handicap » composées des pilotes, copilotes et copilotes CHSCT, afin pérenniser le déploiement de la démarche dans l'ensemble des établissements.

La Mission Handicap nationale continuera également la collaboration initiée depuis 2013 avec l'AGEFIPH et ses prestataires de service, sous réserve que le taux d'emploi de 6% soit maintenu.

Article 1 : Maintenir le pilotage national

La Direction de l'entreprise réaffirme sa volonté de continuer à mener une politique active sur le sujet. Les supports de communication mobilisés lors du lancement du nouvel accord valoriseront son engagement.

La Responsable Mission Handicap National développera les synergies :

- Avec les personnes en charge du déploiement des autres politiques internes et notamment emploi et santé au travail,
- Avec les institutionnels à l'externe, et notamment l'AGEFIPH,

Une commission de suivi, composée de 4 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives signataires de l'accord sera réunie 3 fois par an. Elle sera chargée de veiller à l'application des engagements contractuels. Les membres de cette commission continueront d'être étroitement associés à la démarche. Des prestataires spécialisés dans le handicap seront invités afin de poursuivre la professionnalisation des membres de la commission.

Un bilan quantitatif et qualitatif sera réalisé chaque année. Il permettra d'évaluer l'efficacité de la politique mise en place et d'ajuster les actions prévues dans le présent accord. Il sera présenté aux membres de la commission de suivi et remis à la DIRECCTE.

Article 2 : Renforcer la collaboration au niveau local

Article 2.1 : L'équipe Mission Handicap

Le déploiement de la démarche sera assuré par l'« équipe Mission Handicap » composée du pilote, du copilote et du copilote CHSCT.

Le copilote CHSCT, désigné par les membres élus du CHSCT, sera chargé en particulier de :

- Participer aux actions de maintien dans l'emploi,
- Alerter le pilote lorsqu'il aura connaissance de difficulté de santé d'un collaborateur,
- Assister aux plateformes d'établissement,
- Informer les salariés sur les aides apportées par la Mission Handicap et sur le statut de travailleur handicapé et sur les démarches à effectuer,
- Vérifier les conditions d'accueil et d'intégration,
- Alerter le pilote en cas de besoin d'accompagnement spécifique : sensibilisation de l'équipe, tutorat...

Les pilotes et copilotes seront nommés par la Direction en début d'accord. Pour relayer les messages auprès des managers et de l'Equipe de Direction, l'un d'eux devra être membre de l'encadrement.

Le volontariat sera privilégié pour accéder à cette mission.

Le pilote et le copilote CHSCT seront informés de toute situation, d'inaptitude partielle ou totale, de handicap, sous réserve de l'accord du salarié.

Les missions de cette équipe seront en particulier :

- De coordonner les actions liées à la politique d'emploi des personnes handicapées, notamment le maintien dans l'emploi des collaborateurs au travers de la mise en place effective des plateformes d'établissement
- De veiller au bon déroulement et à la pérennité de l'intégration des travailleurs handicapés dans leur établissement
- D'animer la démarche en interne : auprès du Directeur, de l'Equipe de Direction, des Managers, du CHSCT, et présenter régulièrement un bilan des actions menées dans l'établissement
- D'être en relation avec les acteurs spécialisés : médecins du travail, acteurs du recrutement et de la formation, en représentant les établissements dans les manifestations extérieures autour du handicap (forums...)
- D'assurer le suivi administratif de la population travailleurs handicapés de l'établissement

Article 2.2 : Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail

La loi du 8 août 2016 instaure une nouvelle mission pour le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail qui est de contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle. Les prérogatives de santé au travail dont le handicap font donc partie intégralement des prérogatives du CHSCT dont il pourra se saisir.

Afin que chaque magasin ait une vision détaillée de sa situation au regard de l'emploi des personnes handicapées, un « tableau de bord » lui sera mis à disposition chaque trimestre. La finalité de ce « tableau de bord » est de faciliter la gestion

prévisionnelle de l'effectif handicapé des différents établissements couverts par l'accord Carrefour.

Ce « tableau de bord » sera présenté en réunion de CHSCT.

Ce tableau de bord contiendra les éléments suivants :

- L'effectif d'assujettissement de l'établissement
- Les unités requises
- Les unités présentes
- Les unités manquantes
- Les unités de minoration
- Le nombre de recrutement par type de contrat (CDI/CDI)
- Le nombre de départ par type de sortie (Licenciement, démission, départ à la retraite...)
- Le profil anonyme des travailleurs handicapés, c'est-à-dire après suppression faite des noms et prénoms des salariés. Néanmoins, les informations relatives au sexe, l'âge, le type de contrat, l'emploi exercé seront communiquées.

Article 3 : Budget

Le financement du programme d'action en faveur des personnes handicapées est assuré par le biais de la contribution que l'entreprise aurait, à défaut d'accord, dû verser à l'AGEFIPH (dans la limite des engagements définis dans le cadre du présent accord).

Cette approche budgétaire globale est réajustée chaque année au regard des actions planifiées et des montants de contributions que les établissements auraient dû verser, au titre de l'obligation, pour l'année n-1.

Les perspectives d'évolution du taux d'emploi vont impacter à la baisse le montant de ladite contribution, et par conséquent le budget de la Mission Handicap.

En conséquence, l'entreprise entend maintenir le montant des dépenses de la politique handicap à hauteur de 3.300.000 € (y compris les aides de l'AGEFIPH) sur la période d'application du présent accord.

Pour cela, elle s'engage à compléter le montant de la contribution que l'entreprise aurait dû verser auquel s'ajoutent les aides de l'AGEFIPH, par une dotation budgétaire spécifique plafonnée financée sur ses fonds propres, à due concurrence de ce montant de 3.300.000 € précité.

Le bilan financier sera transmis, chaque année, à la DIRECCTE, aux membres de la commission de suivi et sera présenté au Comité Central d'Entreprise et aux Comités d'établissements.

TITRE 6 - CLAUSES FINALES

Article 1 : Conditions de validité et de mise en œuvre de l'accord

La validité du présent accord sera subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, conformément aux articles L. 2231-1 et suivants du code du travail.

Par ailleurs, son entrée en vigueur est subordonnée à l'obtention de son agrément, conformément à l'article L. 5212-17 du code du travail, par l'autorité administrative compétente visée à l'article R. 5212-15 du code du travail.

Article 2 : Durée de l'accord

Sous réserve des conditions visées à l'article 1, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2017, soit pour les années 2017, 2018, 2019.

Il expirera en conséquence le 31 décembre 2019 sans autres formalités et ne sera pas tacitement renouvelé.

Article 3 : Révision

A la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs des Organisations syndicales habilitées par l'article L. 2261-7-1 du code du travail, pourra être ouverte une négociation de révision du présent accord.

Cette demande de révision peut intervenir à tout moment au cours de l'application du présent accord. Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque signataire.

Toute demande de révision doit être accompagnée d'un projet sur les points à réviser.

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

L'avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie, conformément aux dispositions légales.

L'accord ainsi modifié sera, le cas échéant, à nouveau soumis pour agrément à l'autorité administrative compétente visée à l'article R. 5212-15 du code du travail.

Article 4 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, soit par la Direction, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires moyennant un préavis de trois mois.

La Direction et les Organisations syndicales se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 5 : Adhésion

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une Organisation Syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord.

W M LG
30/32
PT

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 modalités de dépôt que le présent accord.

Article 6 : Agrément, Dépôt et publicité

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 et L. 5212-17 du code du travail.

Il entrera en vigueur, comme il est dit à l'article 2, dès l'obtention de l'agrément de l'autorité administrative.

Dans l'hypothèse où l'agrément ne serait pas obtenu, le présent accord serait caduc dans toutes ses dispositions. Les parties signataires conviennent dès à présent de se réunir dans le mois qui suivrait la notification du refus d'agrément pour analyser les motifs et identifier les solutions à apporter.

Le présent accord est notifié ce jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

En outre, un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe de sociétés relevant de la Convention Collective d'Entreprise CARREFOUR.

Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

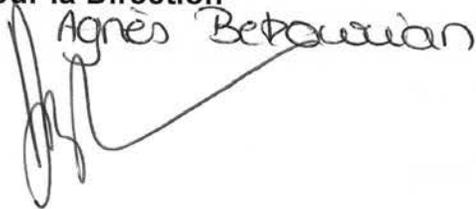
Conformément à la loi, le présent accord sera déposé à l'expiration du délai d'opposition de 8 jours en deux exemplaires à la DIRECCTE d'Evry (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil des prud'hommes d'Evry.

Fait à Evry, le 15 mai 2017

W BR FG
31/32
PJ

Pour la Direction

Agnès Bétoussian



Pour la Confédération Française
Démocratique du Travail (C.F.D.T.)

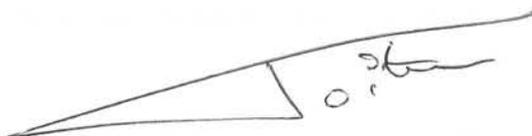


Pour le Syndicat National CFE-CGC
de l'Encadrement du groupe
Carrefour (SNEC CFE-CGC Agro)

Pour la Confédération Générale du
Travail (C.G.T.)



Pour la Fédération Générale des
Travailleurs de l'Agriculture, de
l'Alimentation, des Tabacs et
Allumettes (F.G.T.A. / F.O.)



Annexe 1 : LISTE DES ETABLISSEMENTS
7ème Accord Handicap 2017-2019

Etablissements	Entité Juridique	Adresse
AIRE SUR LA LYS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Centre Commercial Val de Lys 62120 AIRES SUR LA LYS
AIX EN PROVENCE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C la Pioline BP 11 13545 AIX EN PROVENCE CEDEX
ALENCON	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Rue d'Alençon BP 82 61003 ALENCON CEDEX
AMIENS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZAC Vallée Saint Ladre 80085 AMIENS CEDEX 2
ANGERS GRAND MAINE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Grand Maine rue du Grand Lyaunay 49000 ANGERS
ANGERS SAINT SERGE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Bld Gaston Ramon BP 3003 49017 ANGERS CEDEX 01
ANGLET	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C BAB 2 BP 415 64604 ANGLET CEDEX
ANGOULINS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	route de Rochefort 17690 ANGOULINS
ANNECY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	134, avenue de Genève BP 2236 74009 ANNECY CEDEX
ANTIBES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Chemin de Saint Claude 06606 ANTIBES
ARMENTIERES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	26 Rue Aristide Briand 59280 ARMENTIERES
ATHIS MONS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	180, route nationale 7 BP 310 91200 ATHIS-MONS
AUCHY LES MINES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Centre Commercial Porte des Flandres 62138 AUCHY LES MINES
AULNAY SOUS BOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Zone de Parinor secteur n° 2 93606 AULNAY SOUS BOIS
AVIGNON	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZI de Courtine BP 1059 84097 AVIGNON CEDEX 9
AVRANCHES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	CC La Fosse route de la Haye Pesnel 50300 PONTS SUR AVRANCHES
BARENTIN	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Le Mesnil Roux 76360 BARENTIN

PT
FG
Br
W
B

BEUCAIRE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Lieu dit Genestet CD 999 BP 126 30302 BEUCAIRE
BEGLES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Les Rives d'Arcins centre commercial régional 33323 BEGLES CEDEX
BERCK	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	940 Avenue de Verdun 62600 BERCK
BERCY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Bercy II , place de l'europe 94227 CHARENTON LE PONT Cedex
BESANCON / CHALEZEULE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZC Besançon-Est BP 58967 25022 BESANCON CEDEX 4
BESANCON / VALENTIN	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Valentin, BP3045 25046 BESANCON CEDEX
BOISSEUIL	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	route de Toulouse 87220 BOISSEUIL
BOURG EN BRESSE	CARCOOP SAS	avenue Charles de Gaulle BP 3 01000 BOURG EN BRESSE CEDEX
BOURGES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Chaussée de la Chappe 18000 BOURGES
BREST	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	126, Bld de Plymouth 29603 BREST CEDEX
BRIVE	HYPER DE LA VEZERE	Rond Point des Teinchurier 19316 BRIVE CEDEX
CAEN - CÔTE DE NACRE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route de Côte de Nacre 14000 CAEN
CALAIS NIVOY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Avenue Guynemer BP 19 62101 CALAIS CEDEX
CALAIS COQUELLES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Cité de l'Europe Boulevard de Kent 62231 COQUELLES
CARRE SENART	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Allée du Préambule 77563 LIEUSAINT CEDEX
CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES	CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES SAS	Green Side Village d'entreprise 400, avenue de Roumainville BP 349 - Bat 5 - Sophia Antipolis 06410 BIOT
CHALON SUR SAONE NORD	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	144, route de Paris 71100 CHALON SUR SAONE
CHALON SUR SAONE SUD	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	rue Thomas Dumorey BP 66 71103 CHALON SUR SAONE CEDEX
CHALONS EN CHAMPAGNE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Croix Dampierre 51036 CHALONS SUR MARNE CEDEX



 MB
 FG
 PJ

CHAMBERY / BASSENS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	21, rue Centrale 73000 BASSENS
CHAMBERY / CHAMNORD	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C chamnord 1097, avenue des Landiers 73000 CHAMBERY
CHAMBOURCY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	RN 13 BP 15 78240 CHAMBOURCY
CHAMPS SUR MARNE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Avenue des pyramides 77420 CHAMPS SUR MARNE
CHARLEVILLE- MEZIERES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C La Croisette 08000 CHARLEVILLE-MEZIERES
CHARTRES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZUP de la Madeleine BP 849 28000 CHARTRES
CHÂTEAU THIERRY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	37 Avenue d'Essomes 02408 CHÂTEAU THIERRY
CHÂTEAUNEUF LES MARTIGUES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route Nationale 568 13220 CHATEAUNEUF LES MARTIGUES
CHÂTEAUROUX	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Rue Philippe Gaultier 36032 CHÂTEAUROUX
CHELLES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	RN 34 Avenue du Gendarme Casterman 77508 CHELLES CEDEX
CHERBOURG	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Quai de l'Entrepôt 50108 CHERBOURG
CHOLET	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route d'Angers Rond Point des Pagannes 49300 CHOLET
CLAYE SOUILLY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route Nationale 3 BP 70 77413 CLAYE SOUILLY CEDEX
COLLEGIEN	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Avenue du Général de Gaulle 77090 COLLEGIEN
CONDE SUR L'ESCAUT	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Avenue de la Liberté BP 19 59163 CONDE SUR L'ESCAUT
CRECHES SUR SAONE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C ces Bouchardes route nationale 6 71680 CRECHES SUR SAONE
CRETEIL SOLEIL	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Régional Créteil Soleil BP 119 94012 CRETEIL
DENAIN	CARCOOP SAS	Rue de Vilars 59220 DENAIN
DIJON	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C de la toison d'or route de langres BP67809 21078 DIJON CEDEX

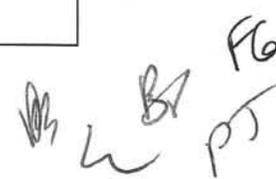
PT
W B
R

DIRECTION EXECUTIVE HYPERMARCHES France	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZAE Saint Guénault 1 rue Jean Mermoz Courcouronnes - BP 60075 91002 EVRY CEDEX
DOUAI / FLERS	CARCOOP SAS	Route Nationale 43 59128 FLERS EN ESCREBIEUX
DRAGUIGNAN	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZI Saint Hermentaire 83300 DRAGUIGNAN
DRANCY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	82 rue saint stenay 93700 DRANCY
ECULLY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C du Perollier BP 180 69132 ECULLY CEDEX
EPERNAY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	13 Quai de la Marne 51200 EPERNAY
EPINAL	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	33 rue du Saut le Cerf 88025 EPINAL Cedex
ESPACE EMPLOI France	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	153 Avenue d'Italie 75013 PARIS
ETAMPES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Avenue bonneveaux près base de loisirs 91150 ETAMPES
EVREUX	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	route nationale 13 Guichanville 27930 EVREUX
EVRY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Evry II Courrier d'entreprise 200 91022 EVRY CEDEX
FECAMP	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Rue C. Leborgne 76400 FECAMP
FEURS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route de St Etienne RN 82 BP 76 42110 FEURS
FLINS SUR SEINE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.D 14 Route renault BP 8 78410 FLINS SUR SEINE
FOUGERES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route de Paris 35300 FOUGERES
FOURMIES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZA La Marlière Rue Th. Legrand 59610 FOURMIES
FRANCHEVILLE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Avenue du Chater BP 59 69340 FRANCHEVILLE
GENNEVILLIERS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	21-23 rue Louis Calmel BP 69 92231 GENNEVILLIERS CEDEX
GIVORS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Givors 69702 GIVORS CEDEX



 Handwritten initials: "H H", "W", "FG", "PT"

GRENOBLE / ECHIROLLES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Voie n° 24 - Villeneuve BP 108 38431 ECHIROLLES CEDEX
GRENOBLE / MEYLAN	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	1, boulevard des Alpes 38246 MEYLAN CEDEX
GRUCHET LA VALASSE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route de Lillebonne 76210 GRUCHET LA VALASSE
GUERET	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	46, Avenue d'Auvergne BP 65 23002 GUERET
GUINGAMP	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Centre Commercial Rond-Point Kennedy 22200 GUINGAMP
HAZEBROUCK	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Centre Commercial la Creule 59190 HAZEBROUCK
HEROUVILLE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Saint Clair, BP 135 14204 HEROUVILLE ST CLAIR CEDEX
IVRY SUR SEINE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Bord de Seine 10, rue westermeyer 94204 IVRY SUR SEINE
LA CHAPELLE ST LUC	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Centre Commercial Chantereigne 10600 LA CHAPELLE ST LUC
LA CIOTAT	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Quartier de Virebelle Chemin du Puits Brunet 13600 LA CIOTAT
LA ROCHE SUR YON	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Sodisor Les Platanes 85000 LA ROCHE SUR YON
LA VILLE DU BOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	5 rue de la Croix Saint Jacques 91620 LA VILLE DU BOIS
LABEGE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Voie Innopole n° 1 BP 100 31318 LABEGE CEDEX
LAON	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZAC Ile de France BP 60 02000 LAON
LATTES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	route de Carnon BP25 34970 LATTES
LAVAL	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	46, av du Maréchal de Lattre de Tassigny BP 0235 53002 LAVAL CEDEX
LE MANS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	309, avenue Georges Durand 72019 LE MANS CEDEX
LES ULIS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C les ulis II BP 69 91942 LES ULIS CEDEX
LESCAR	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Carrefour Lescar BP 319

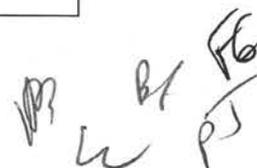

 FG
 PT
 L BT

		64233 LESCAR CEDEX
L'HAY LES ROSES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	81/97 avenue du Général de Gaulle 94240 L'HAYE LES ROSES
LIBOURNE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route de Castillon 33500 LIBOURNE
LIEVIN	CARCOOP SAS	Rue Marie Liétard BP 119 62802 LIEVIN CEDEX
LILLE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	CARREFOUR EURALILLE 1 Centre Commercial 59777 EURALILLE
LIMAY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	RN 190 78520 LIMAY
L'ISLE ADAM	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Le Grand Val ZAC du Pont des Rayons 95290 L'ISLE ADAM
L'ISLE D'ABEAU	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZAC Saint Hubert BP 168 38081 L'ISLE D'ABEAU CEDEX
LOMME	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	130 rue Grand Brut BP129 59461 LOMME CEDEX
LORIENT	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	2 Rue Miller 56100 LORIENT
LORMONT	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C les 4 Pavillons BP 7 33306 LORMONT CEDEX
LYON / LA PART DIEU	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Part Dieu rue du Docteur Bouchut 69431 LYON CEDEX 3
MARSEILLE BONNEVEINE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	124, avenue de Hambourg BP 26 13266 MARSEILLE CEDEX 8
MARSEILLE GRAND LITTORAL	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Grand Littoral 13463 MARSEILLE CEDEX 16
MARSEILLE LE MERLAN	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	avenue Prosper Mérimée BP 154 13307 MARSEILLE CEDEX 14
MAUBEUGE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Quartier de l'Épinette 59600 MAUBEUGE
MERIGNAC	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	route du Cap Ferret BP 96 33701 MERIGNAC
MONDEVILLE 2	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZAC de l'Étoile BP 543 14125 MONDEVILLE CEDEX
MONTLUCON	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Quai Ledru Rollin BP 3250 03106 MONTLUCON



 PB
 W
 FB
 PJ

MONT SAINT AIGNAN	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Centre Commercial ZAC de la Vatine BP 55 76131 MONT SAINT AIGNAN CEDEX
MONTEREAU	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Boulevard Diderot - Surillé 77130 MONTEREAU
MONTESSON	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	280 Avenue Gabriel Perri BP 67 78367 MONTESSON CEDEX
MONTIGNY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	RN 14 66 Boulevard Bordier 95370 MONTIGNY LES CORMEILLES
MONTREUIL	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	280, rue de Paris 93556 MONTREUIL CEDEX
MOULINS	CARCOOP SAS	BP 709 03007 MOULINS CEDEX
MULHOUSE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Rue de Berne BP 147 68613 ILLZACH CEDEX
NANTES / BEAUJOIRE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C BP 52926 44329 NANTES CEDEX 3
NANTES / BEAULIEU	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Beaulieu 9, rue Gaétan Rondeau 44062 NANTES CEDEX 2
NEVERS/ MARZY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route de Fourchambault BP 75 58180 MARZY
NICE / LINGOSTIERE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	R.N 202 - route de Digne BP 3029 06201 NICE CEDEX 3
NICE / T.N.L	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	rue de Roquebilière C.C T.N.L 06357 NICE CEDEX 4
NIMES OUEST	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	405 chemin bas de Montpellier BP 7039 30910 NIMES CEDEX 2
NIMES SUD	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	route d'Arles 30000 NIMES
NIORT	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Boulevard de l'Atlantique BP 3008 79012 NIORT CEDEX
NOISY LE GRAND	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Régional des arcades 93193 NOISY LE GRAND
OLLIOULES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	55 Chemin de la Bouyère BP 254 83196 OLLIOULES
ORANGE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route des Jonquières BP 203 84107 ORANGE CEDEX



 WJ
 L
 PJ
 FG

ORLEANS / PLACE D'ARC	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	3, rue Saint Yves BP 5209 45052 ORLEANS CEDEX 01
ORMESSON	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route National 4 77346 PONTAULT COMBAULT CEDEX
PAIMPOL	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Rue Raymond Pellier 22500 PAIMPOL
PARIS AUTEUIL	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	1/3, Avenue du Général Sarrail 75016 PARIS
PERPIGNAN CLAIRA	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	BP 15 66531 CLAIRA CEDEX
PERPIGNAN ROUSSILLON	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Château Roussillon Route de Canet 66028 PERPIGNAN Cédex
PONTAULT-COMBAULT	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route Nationale 4 77346 PONTAULT-COMBAULT CEDEX
PORT DE BOUC	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route Nationale Fos Martigues 13110 PORT DE BOUC
PORTET SUR GARONNE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	bld de l'Europe 31126 PORTET SUR GARONNE
PUGET SUR ARGENS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	RN 7 BP 1 83486 PUGET SUR ARGENS CEDEX
QUETIGNY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Avenue de Bourgogne 21800 QUETIGNY
QUIMPER	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Pont de Poulguinan
RAMBOUILLET	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C du Bel Air R.N 10 78513 RAMBOUILLET CEDEX
REIMS CERNAY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	2/16 route de Cernay BP 2766 51067 REIMS
REIMS TINQUEUX	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route Nationale 31 51430 TINQUEUX
RENNES / ALMA	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Alma 1, avenue du Canada BP 1436 35015 RENNES
RENNES / CESSON	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZA la Rigoudière 35510 RENNES
RIOM	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Centre Commercial Riom Sud Avenue de Clermont 63200 RIOM MENETROL
ROANNE (MABLY)	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Rue Jean de la Fontaine MABLY 42300 ROANNE

Handwritten signatures and initials:
 [Signature] [Signature] FG
 PJ

ROSNY SOUS BOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Rosny II Avenue Gal de Gaulle 93117 ROSNY SOUS BOIS
RUNGIS/ BELLE EPINE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Belle Epine 170 94531 RUNGIS CEDEX
SAINT ANDRE LES VERGERS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Carrefour BP 17 10123 ST ANDRE LES VERGERS
SAINT BRICE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Avenue Robert Schumann 95350 SAINT BRICE SOUS FORET
SAINT BRIEUC	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	route nationale 12 22360 LANGUEUX
SAINT CLEMENT DE RIVIERE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	route de Ganges 34980 ST CLEMENT DE RIVIERE
SAINT DENIS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C la Basilique 93207 SAINT DENIS CEDEX
SAINT EGREVE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	1 Rue des Abattoirs 38120 SAINT EGREVE
SAINT HERBLAIN	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Bld de la Baule BP 195 44802 ST HERBLAIN CEDEX
SAINT JEAN DE VEDAS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	BP 229 34434 SAINT DE VEDAS CEDEX
SAINT MALO	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Centre Commercial La Madeleine 354000 SAINT MALO
SAINT POL SUR MER	CARCOOP SAS	C.C. St Pol ZAC des Jardins 59430 SAINT POL SUR MER
SAINT QUENTIN EN YVELINES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Régional St Quentin Ville 78885 SAINT QUENTIN EN YVELINES
SAINTE GENEVIEVE DES BOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	139, route de Corbeil BP 97 91702 SAINT GENEVIEVE DES BOIS
SALAISE SUR SANNE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	165 Route Nationale 7 38150 SALAISE SUR SANNE
SALLANCHES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	1751, Avenue de Genève BP 75 74702 SALLANCHES CEDEX
SANNOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	3 rue de la Horionne 95118 SANNOIS CEDEX
SARAN	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	2601 route nationale 20 45770 SARAN
SARTROUVILLE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C du plateau rue Maurice Thorez 78500 SARTROUVILLE

M B FB
L PT

SEGNY	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Centre Commercial Segny 2 BP 75 01170 GEX
SENS MAILLOT	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C. Route de Maillot 89100 SENS
SENS VOULX	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route de Voulx 89100 SENS
SETE / BALARUC	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	route de Sète BP 2 34540 BALARUC LE VIEUX
SEVRAN	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C. Beau Sevran Route des petits ponts 93270 SEVRAN
SOYAUX	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C. du Rendez-vous BP 31 16800 SOYAUX
ST MARTIN AU LAERT	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Centre Commercial Val de Aa 62500 SAINT MARTIN
STAINS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	80, Bld Maxime Gorki 93240 STAINS
THONVILLE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Rue du Maillet BP 199 57104 THIONVILLE
THIERS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Zac La Varenne 63300 THIERS
TOULON / GRAND VAR	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	route de l'université C.C Grand Var BP 148 83163 LA VALETTE CEDEX
TOULON / MAYOL	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	C.C Mayol BP 466 83163 LA VALETTE CEDEX
TOULOUSE / PURPAN	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	36-54 route de Bayonne 31076 TOULOUSE CEDEX
TOURS - SAINT PIERRE DES CORPS	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Centre Commercial Les Atlantes 37705 SAINT PIERRE DES CORPS CEDEX
TOURVILLE-LA-RIVIERE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	2, avenue Gustave Picard 76410 TOURVILLE-LA-RIVIERE
TRANS EN PROVENCE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	RN 555 83720 TRANS EN PROVENCE
UZES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZAM Pont des Charettes 30700 UZES
VALENCIENNES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZAC d'Aulnoy 59326 AULNOY LES VALENCIENNES
VANNES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route d'Auray "Le Fourchene" 56006 VANNES

Handwritten signatures and initials: *W*, *PT*, *GR*

VAULX EN VELIN	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	236, Avenue Fr. Roosevelt Les 7 chemins 69517 VAULX EN VELIN CEDEX
VENETTE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	ZAC de Venette 6, avenue de l'Europe 60200 VENETTE
VENNISSIEUX	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	136, Bld Joliot Curie BP 75 69633 VENNISSIEUX
VILLABE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route de Villoison 91814 CORBEIL CEDEX
VILLEJUIF	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	RN 7 67/68 avenue Stalingrad 94807 VILLEJUIF CEDEX
VILLEURBANNE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	145, rue Anatole France 69628 VILLEURBANNE CEDEX
VILLIERS EN BIERE	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Route Nationale 7 BP 23 77195 DAMMARIE LES LYS
VITROLLES	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	quartier du Griffon RN 113 BP 2 13741 VITROLLES CEDEX
WASQUEHAL	CARREFOUR HYPERMARCHES SAS	Avenue du Grand Cottignies BP 59 59290 WASQUEHAL CEDEX

B
 B
 FG
 PJ

<p>Embauche Contrat apprentissage</p>	<p>Salariés handicapés Ou l'employeur du salarié handicapé</p>	<p>Les aides pour l'employeur 1000 € pour un contrat de 6 mois 2000 € pour un contrat de 12 mois 3000 € pour un contrat de 18 mois 4000 € pour un contrat de 24 mois 5000 € pour un contrat de 30mois 6000 € pour un contrat de 36 mois 7000 € pour un contrat en contrat à durée indéterminé (CDI) L'aide est proratisé en fonction du nombre de mois. Exemple : pour un contrat de 15 mois l'aide est de 2500€ Les aides pour le collaborateur Moins de 26 ans : 1000€ 26 à 44 ans : 2000€ 45 ans et plus : 3000€</p>	<p>AGEFIPH</p>
<p>Contrat de génération</p>	<p>Salarié handicapé d'au moins 55 ans</p>	<p>4000€ pour un contrat à temps plein 2000€ pour un contrat à temps partiel</p>	<p>AGEFIPH</p>
<p>Aménagement matériel du poste de travail</p>	<p>Salariés reconnu handicapés ou ayant déposé un dossier RQTH</p>	<p>Prise en charge du coût de l'aménagement sur présentation d'un dossier auprès de l'Agefiph puis de la Mission handicap. Prise en charge à hauteur de 50% du coût par l'Agefiph et 50% par la mission handicap Exemple : siège ergonomique, tire palette électrique, prise en charge frais de taxi pour se rendre au travail...</p>	<p>AGEFIPH et Mission handicap</p>

M R FG
W PJ

Aménagement organisationnel	Salariés reconnu handicapés ou ayant déposé un dossier RQTH	Les aménagements organisationnels peuvent notamment porter sur les horaires de travail, des pauses plus fréquentes ou une répartition différente des tâches de travail	Magasin
Aménagement horaire	Salarié ayant à charge fiscalement un ascendant, conjoint ou enfant handicapé	Aménagement d'horaire si la situation le nécessite. Aménagement courant ou occasionnel pour accompagner le proche concerné aux examens médicaux	Magasin
Autorisation d'absence	Salariés reconnu handicapés ou ayant déposé un dossier RQTH devant subir des examens ambulatoires	Autorisation d'absence sans perte de salaire	Magasin
Aménagement fin de carrière	Catégorie Employés, AGM, travailleurs handicapés, en CDI de 50 ans minimum Catégorie Cadres, Travailleurs handicapés, en CDI, de 56 ans minimum	Temps partiel séniors	Magasin
Bilans de compétence	Salariés reconnu handicapés ou ayant déposé un dossier RQTH	Prise en charge du bilan de compétence par la mission handicap	Mission handicap
Aménagement à la personne	Salariés reconnu handicapés ou ayant déposé un dossier RQTH	Les aménagements à la personne peuvent notamment être des appareillages de compensation du handicap ou l'aménagement du véhicule Prise en charge à hauteur de 50% du coût ou forfaitaire	AGEFIPH et Mission handicap

M
L
B
PT
FG

		par l'Agefiph et 50% du cout ou reste à charge par la mission handicap	
Déménagement du salarié handicapé	Salariés reconnu handicapés ou ayant déposé un dossier RQTH	Prise en charge des frais de déménagement, sous condition et sous réserve de l'accord du pilote national	Mission handicap
Encourager les RQTH	Tous salariés qui entament des démarches pour obtenir une RQTH	Une journée d'absence rémunérée pour permettre au salarié de faire les démarches nécessaires	Mission handicap
Prime reclassement	Salariés reconnus handicapés reclassés	Prise en charge des frais de salaire pour les deux premiers mois	Mission handicap
Prime reclassement après 12 Mois	Salariés reconnus handicapés reclassés	Prime de 1000€ dans les FP de l'établissement pour tout salarié handicapé reclassé et toujours en poste 12 mois plus tard	Mission handicap
Interprète	Salariés reconnu handicapés ou ayant déposé un dossier RQTH	Prise en charge des frais d'interprète dès que l'intervention est nécessaire (Formation, entretien...)	Mission handicap

M
 R FG
 W PJ