

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

Années 2020-2021-2022

Entre

Les sociétés CARREFOUR Hypermarchés SAS et Vézère Distribution,
Représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines
Hypermarchés,

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

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

Représentée par M. Thierry BABOT, Délégué syndical national Hypermarchés,
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 M Dominique MOUALEK, Délégué syndical national
Hypermarchés, dûment habilité,

D'autre part,

TB MHC
JM CV
1/47

Préambule

Suite aux réunions paritaires des 25 Février, 6 Mars, et 8 Juin 2020, il a été convenu le présent « 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 2020.

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 8^e accord qui couvrira les années 2020, 2021 et 2022.

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.

Cette volonté se traduit également pour le Groupe Carrefour par la signature, le 4 novembre 2019, du « Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique » qui figure en annexe du présent accord (Annexe 1).

Les Parties rappellent que l'accord Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences – Accord d'anticipation et d'accompagnement de la Transformation Sociale du 12 mars 2019 prévoit des dispositions relatives à la carrière des salariés en situation de handicap. Il prévoit ainsi :

« Une attention particulière sera portée aux salariés en situation de handicap, c'est-à-dire aux salariés reconnus comme travailleurs handicapés (« RQTH »), aux salariés invalides et aux salariés ayant des restrictions médicales dans l'exercice de leurs fonctions. Ces salariés bénéficieront notamment d'un accompagnement renforcé dans le cadre de la mobilité externe et des projets de restructuration ponctuels, se traduisant par :

- *un allongement de la durée de leur congé de mobilité, portée à 12 mois au lieu de 9 (cf. Volet 2) ;*
- *un allongement de la durée de leur congé de reclassement volontaire, portée à 9 mois au lieu de 6 (cf. Volet 3) ;*
- *et un allongement de la durée de leur congé de reclassement en cas de départ contraint, portée à 9 mois au lieu de 6 ou 7, selon le cas (cf. Volet 3) ».*

Il peut ainsi être utile de s'y référer, en cas de besoin.

TB

MHC



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

Un état des lieux a été réalisé au terme des 3 années du 7^{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.

Les parties au présent accord ont voulu signifier l'importance constante de ce sujet au sein de l'entreprise et la volonté commune de déployer une politique ambitieuse au plan social, mais aussi adaptée aux nouveaux enjeux de transformation de nos métiers en lien avec le plan de transformation de l'entreprise et sa Raison d'Etre.

En appui de ce plan de transformation, le projet Act for Change accompagne les actions destinées notamment à renforcer la diversité de nos équipes et l'efficacité de nos compétences managériales.

Dans le pilier « Grandir et avancer ensemble » sont inscrites les compétences «Encourager la diversité des profils » et «Faire preuve de courage managérial».

Ces compétences managériales affichées dans Act for change et nécessaires à la transformation de l'entreprise s'appliquent dans la recherche d'une Egalité des chances et de la diversité.

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

Cette volonté passe également par les engagements RSE nationaux dans le cadre de la mise en place d'actions concrètes visant à favoriser l'accès à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels, notamment des jeunes et des populations les plus éloignées de l'emploi.

TB

MHC

D

3/47

W

Article 2 : La politique Handicap

L'objectif du 7^e accord 2017-2019 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 6.88% en décembre 2019. 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 CAP EMPLOI dans le cadre du maintien dans l'emploi).

Au total, 416 embauches ont été réalisées sur les 3 années de l'accord. La grande majorité des embauches ont été réalisées en CDD (les CDI représentent 29.33% des embauches en 2019).

L'entreprise totalise en décembre 2019, plus de 5000 travailleurs ayant le statut de travailleur handicapé. La population en poste est globalement plus âgée et plus ancienne que la moyenne, 60% des travailleurs handicapés ont plus de 50 ans. Il existe donc un risque d'érosion de l'effectif handicapé et un enjeu de maintien dans l'emploi pour les collaborateurs les plus âgés (et parfois les plus anciens).

Article 3 : Grandes orientations de la politique d'emploi 2020 - 2022

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 8^e accord.

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

- Détection précoce
- Analyse de la situation
- 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 quelle 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 300 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 la voie de l'alternance sera privilégiée, avec une cible de 25% de ces embauches.

Des actions personnalisées seront réalisées dans les établissements ayant été identifiés avec un taux d'emploi 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 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, selon nouvelles modalités de calcul applicables à partir de 2020. Carrefour se donnera les moyens de calculer le taux d'emploi par magasin alors même que la nouvelle loi établit le calcul sur le périmètre société.

Article 4 : Etat des lieux au 31 décembre 2019

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

Désignation	Chiffres
Effectif d'assujettissement	49 791
Unités requises	2 903
Unités représentatives	3 412
Taux d'emploi avant minorations	6,88%
Minorsations au titre des efforts consentis par l'employeur	1349
Taux d'emploi après minorations	9,59%
Recrutements de Travailleurs Handicapés sur l'année 2019	122
Unités secteurs protégés/ adaptés	13,91
Unités accueil stagiaires	1,07

Article 5 : Périmètre d'application de l'accord

Relèvent du champ d'application du présent accord les sociétés Carrefour Hypermarchés SAS et Vézère Distribution.

Le présent accord couvre 187 établissements dont la liste figure en annexe 2.

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 travailleurs ayant la RQTH attribuée par la CDAPH (Commission pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées) ;

TB
MHC
5/47
CV

- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente d'un régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Sous certaines conditions, les veuves et orphelins de guerre ;
- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité ;
- Les titulaires d'une carte mobilité inclusion – mention invalidité définie à l'article L.241-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles ;
- Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).

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

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.

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 essentiel pour anticiper une érosion du taux d'emploi à prévoir sur les 6 ans à venir.

Article 1 : Recrutement

Malgré la conjoncture économique incertaine des 3 prochaines années et compte tenu des conséquences de la crise sanitaire Covid-19 sur l'année 2020, Carrefour se fixe un objectif de 300 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).

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à privilégier la voie de l'apprentissage, de l'alternance et du stage en entreprise durant la durée du présent accord.

Article 1.1 : Favoriser les embauches par la voie de l'apprentissage et de l'alternance

Sur les **300** embauches précitées, Carrefour s'engage à embaucher durant la durée de l'application de l'accord, au minimum 25% de travailleurs handicapés par la voie de l'alternance.

Dans cette optique, une cartographie des organismes pouvant former des alternants aux métiers de l'enseigne, (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 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%.

La Direction suivra les embauches et évaluera la pérennisation de ce type de dispositif. Ces indicateurs seront valorisés dans le bilan annuel.

Article 1.2 : Accueil des stagiaires

Afin de faire découvrir les postes existants au sein de l'entreprise, et notamment au sein des magasins, et de contribuer à l'amélioration de la qualification professionnelle des personnes handicapées, les stages préparatoires à l'emploi, en partenariat avec des organismes d'insertion de personnes handicapées, continueront à être favorisés.

Par ailleurs, afin de permettre à des jeunes, en cours de scolarisation (dès le stage de 3^{ème}) d'avoir un premier contact avec le monde du travail, l'entreprise souhaite maintenir sa politique d'accueil et d'intégration de stagiaires. Pour cela, l'entreprise et plus particulièrement les magasins, continueront à chercher et à établir des partenariats avec des écoles spécialisées et à recruter dans les écoles avec lesquelles elle est déjà partenaire, qui seraient susceptibles d'accueillir des personnes en situation de handicap.

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.

TB

MHC

7/47

CV

807

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 sera également menée par l'Espace Emploi. L'expérimentation d'un parcours de découverte des métiers se poursuivra également en partenariat avec l'Arpejeh.

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

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

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

- dans le cadre des besoins de recrutement, à étudier les possibilités d'intégration des travailleurs en situation de handicap mis à sa disposition par les entreprises du milieu protégé ;
- à collaborer avec des structures du secteur adapté : contribution de la société à la réinsertion sociale et professionnelle de personnes du milieu adapté, recherches de nouvelles prestations ou de nouveaux partenariats.

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

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, en alternance 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 peut être 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

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 s'appuieront, 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 alerteront la Direction, quand cet équilibre ne sera plus assuré.

Article 2.1.3 : Emploi accompagné

Pour faciliter l'accueil et l'intégration, la personne handicapée ainsi que l'employeur pourront avoir recours à « 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 - Référent

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 (référent).

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

Cette charte sera élaborée conjointement 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 (référents) 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 et notamment, dans le cadre de la première 1/2 journée d'accueil, l'interlocuteur privilégié (référent), bénéficiera de 4 heures ou d'une 1/2 journée prises sur son temps de travail pour l'accueil du collègue en situation de handicap.
- Une charge de travail adaptée pour le référent lors de l'intégration du collègue en situation de handicap.

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

Les 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 seront également communiqués 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.

Toute personne handicapée recrutée 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 éventuel 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, être accueillie 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 handicap magasin sera planifié, au plus tôt, dès la phase de recrutement pour programmer les aménagements éventuels à mettre en place.

Les aménagements de poste nécessaires 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.

TS

MHC

M

cr

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 5000 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 les salariés en situation de handicap. Le nombre de plateforme d'établissement sera un des indicateurs que suivra chaque équipe mission handicap, et remonté au Relais Mission Handicap National.

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 soit égal ou supérieur à 6%.

Les CAP EMPLOI 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 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 situations 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 différente 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 salariés reconnus travailleurs handicapés, qui doivent, pour des raisons de santé liées à leur handicap réaliser un examen ou un acte médical ambulatoire fréquent, comme notamment les dialyses, des chimiothérapies, etc. 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, dans le respect du secret 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 souhaité alléger les conditions d'accès au temps partiel seniors instauré dans l'accord senior du 25 septembre 2009, pour ces salariés.

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, ils devront :

- 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 2 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 leur 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 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 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 2020 selon le barème suivant. Pour la première année :

- 32h : prime annuelle de 852.92 euros bruts
- 28h : prime annuelle de 1705.80 euros bruts
- 25h : prime annuelle de 2556.60 euros bruts
- 21h : prime annuelle de 3410.56 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 563.36 euros bruts
- 28h : prime annuelle de 1126.68 euros bruts
- 25h : prime annuelle de 1688.96 euros bruts
- 21h : prime annuelle de 2551.24 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 2020, 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 précédemment en vigueur.

Chaque salarié intéressé par cette formule de passage à temps partiel 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 actuellement de ce dispositif, ces nouveaux montants leur seront applicables à compter du 1^{er} juillet 2020 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, ils devront :

- Etre salarié en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé de 50 ans minimum,
- Etre reconnu travailleur handicapé,
- Etre à temps partiel 30 heures minimum depuis au moins 2 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.

TB

MHC

M

cr

Ils peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel seniors à 25h ou 21h selon leur 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 243.57 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 161.29 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, 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 2020, 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 2020 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, pour son dernier versement, 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 travailleur handicapé,
- 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

(17) MHC

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 événements 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, pour son dernier versement, 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 2020.

Article 1.1.3 : Anticiper les difficultés de santé ; les plateformes d'établissement

Afin de permettre une reprise d'activité dans les meilleures conditions et d'anticiper les mesures à prendre pour éviter la survenance d'une inaptitude, il est rappelé que le salarié en arrêt de travail de plus de trois mois a la possibilité de solliciter une visite médicale de pré-reprise auprès du Médecin du travail. Cette visite de pré-reprise peut aussi être organisée à l'initiative du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale.

Cette visite de pré-reprise permet d'analyser en amont les éventuelles inadéquations entre les exigences du poste de travail et les restrictions médicales émises par le médecin du travail à l'égard du salarié, afin de rechercher des solutions visant à maintenir le salarié en poste. Ces informations ne seront transmises par le médecin du travail à l'employeur qu'après accord du salarié.

Lorsqu'il a connaissance d'un tel risque d'inaptitude, le Directeur du magasin ou le responsable hiérarchique pour les sièges rappellera au salarié concerné la possibilité qu'il a de bénéficier d'une telle visite médicale. Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.

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 consécutive à une visite de pré-reprise ou reprise.

La plateforme se compose obligatoirement de :

- du Directeur de l'établissement.
- du salarié,
- d'au-moins deux membres de l'équipe Mission Handicap dont le copilote CSSCT (pilote, copilote, copilote CSSCT, membres désignés de la commission handicap d'établissement), la présence des autres membres restent facultative
- de(s) manager(s) concerné(s),
- du médecin du travail,
- de l'ergonome ou d'un conseiller CAP EMPLOI.

Le salarié sera informé qu'il pourra, s'il le souhaite, solliciter un autre membre du CSE afin d'assister à la plateforme d'établissement.

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 compétences. Les possibilités de reclassement consécutives à une procédure d'inaptitude formulée par le médecin du travail devront ensuite être soumises au CSE dans le cadre des articles L1226-2 et L1226-10 du Code du travail.

Un compte rendu de cette réunion sera systématiquement établi par la Direction qui s'engage à s'assurer du respect de la confidentialité de l'ensemble des parties présentes à la réunion. Ce compte-rendu ne sera diffusé uniquement qu'à « l'équipe Mission Handicap » et au Relais Mission Handicap national, dans le respect de la confidentialité attachée aux situations individuelles.

Un bilan annuel sera établi et présenté au CSE de chaque établissement mentionnant le nombre de restrictions d'aptitude / inaptitudes, le nombre de plateformes d'établissement mises en place, les suites données à ces plateformes d'établissement.

Article 1.1.4 : Situation des aménagements et / ou reclassements des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés consécutifs à la plateforme d'établissement

Dans le cas du reclassement d'un salarié reconnu travailleur handicapé, au sens de l'article L5212-13 du code du travail et conformément aux dispositions de l'article 6 : Bénéficiaires du Titre 1 : Contexte et champs d'application du présent accord, il sera recherché toute solution d'aménagement et / ou d'adaptation pouvant permettre au salarié reconnu inapte, de conserver son poste initial, sa rémunération et son statut.

Lorsque le reclassement concerne un membre de l'encadrement (en magasin et sur le périmètre DEHF) et qu'il se situe en dehors du magasin ou du site d'affectation, les clauses de mobilité contractuelles seront respectées.

Dans l'hypothèse où malgré les efforts entrepris, l'entreprise se voit contrainte de proposer un reclassement définitif sur un emploi relevant d'un niveau inférieur, celui-ci sera formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail. Le salarié se verra appliquer les modalités de rémunération correspondant à son poste de reclassement.

Néanmoins, il se verra maintenir sous la forme d'une indemnité compensatrice dite « changement de niveau », un salaire de base égal au salaire de base correspondant à son emploi initial ainsi que les conditions de rémunération associées à ce nouveau poste. L'indemnité compensatrice dite « changement de niveau » sera mise en place selon les modalités ci-après.

En cas de reclassement sur une base horaire différente de la précédente ou d'un passage d'un forfait jour à des horaires individualisées, l'indemnité compensatrice sera proportionnelle à la nouvelle base horaire.

L'indemnité compensatrice dite « changement de niveau » compensera la perte de salaire subie par le salarié reclassé au titre de tout ou partie :

- Du salaire mensuel de base
- De la prime annuelle de fin d'année
- De la prime vacance et du complément de prime vacance

Il est expressément convenu que les autres éléments de rémunération, quel qu'ils soient ne seront pas compensés et notamment :

- les majorations des heures supplémentaires, des heures complémentaires, des heures de dimanche, des heures de jours fériés, des primes exceptionnelles, des heures de nuit
- Les éléments de rémunération variable tels que :

TB MHC
21/47 CV
BY

- L'intéressement
- La participation
- Les primes variables mensuelles et annuelles

Dans le cadre d'un reclassement temporaire sur un emploi relevant d'un niveau inférieur, celui-ci sera formalisé par la signature d'un avenant temporaire selon les modalités de rémunérations correspondant à son poste de reclassement.

Par ailleurs, ce collaborateur bénéficiera d'une indemnité compensatrice mensuelle temporaire pendant 12 mois maximum selon les modalités décrites ci-après.

En cas de reclassement sur une base horaire différente de la précédente ou d'un passage d'un forfait jour à des horaires individualisées, l'indemnité compensatrice mensuelle temporaire sera proportionnelle à la nouvelle base horaire.

L'indemnité compensatrice mensuelle temporaire compensera la perte de salaire subie par le salarié reclassé au titre de tout ou partie :

- Du salaire mensuel de base
- De la prime annuelle de fin d'année
- De la prime vacance et du complément de prime vacance

Il est expressément convenu que les autres éléments de rémunération, quel qu'ils soient ne seront pas compensés et notamment :

- les majorations des heures supplémentaires, des heures complémentaires, des heures de dimanche, des heures de jours fériés, des primes exceptionnelles, des heures de nuit
- Les éléments de rémunération variable tels que :
 - L'intéressement
 - La participation
 - Les primes variables mensuelles et annuelles

Cette indemnité compensatrice mensuelle temporaire a pour objectif de laisser le temps au salarié reconnu travailleur handicapé d'appréhender les situations résultant à terme des conditions de la nouvelle affectation qui lui sera proposée.

A l'issue des 12 mois, en cas de reclassement définitif à un poste de qualification inférieure à l'emploi précédemment occupé, les dispositions du présent article relatives au reclassement définitif s'appliqueront dans les mêmes conditions.

Par ailleurs, le montant de cette indemnité compensatrice dite « changement de niveau » consécutive à un reclassement définitif ou à l'issue d'un reclassement

temporaire, sera modifiée dans le cas d'un éventuel changement de qualification ultérieur. Ainsi, si le salarié revenait à son précédent niveau ou à un niveau supérieur à celui sur lequel il a été reclassé, l'indemnité compensatrice dite « changement de niveau » précédemment mentionnée, sera révisée et fera l'objet soit d'une réduction ou d'une suppression en fonction de la situation.

Tout changement de statut devra faire l'objet d'une modification par avenant le 1^{er} jour du mois.

Dans la mesure où ce dispositif est proposé pour la première fois dans le cadre du présent accord, les partenaires s'attacheront à en faire un suivi particulier lors des bilans annuels.

Cette disposition est applicable à compter de l'obtention de l'agrément par la DIRECCTE du présent accord.

Article 1.1.4 : Les bilans de compétences

Des bilans de compétences 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 de la compatibilité avec son état de santé.

Article 1.1.5 : Les équipements ou appareillage de 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...), ou l'aménagement du véhicule.

Article 1.1.6 : Prise en charge du déménagement du travailleur handicapé

Les contraintes relatives à la mobilité géographique, dans le cadre d'un rapprochement du lieu de travail et sur préconisation du médecin du travail, seront également intégrées par la Mission Handicap, qui financera le déménagement d'un travailleur reconnu handicapé, sous réserve de l'accord du Relais Mission Handicap 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'équipements 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 : le télétravail pour les salariés reconnus travailleurs handicapés ne travaillant pas dans les magasins

Un accord collectif de Groupe relatif au télétravail en date du 27 septembre 2019 prévoit notamment que les salariés reconnus travailleurs handicapés peuvent bénéficier de 2 jours de télétravail par semaine. Il sera bien entendu fait application de cet accord dans les conditions déterminées par ce dernier.

Article 1.1.9 : Aménagement spécifique pour le salarié ayant à charge un proche handicapé

Les salariés ou ceux dont le conjoint/concubin/partenaire ont à charge 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, un ascendant au premier degré (père ou mère), un conjoint ou l'un de ses 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, accompagné de tout justificatif (livret de famille, décision de justice en cas de garde alternée, etc.) attestant de ce lien de rattachement.

Dans le cadre d'une situation nécessitant un aménagement d'horaire sur une longue période pouvant être incompatible avec l'organisation du service/secteur concerné, une plateforme d'établissement sera réunie sur demande du salarié afin d'envisager une affectation permettant de répondre favorablement à cet aménagement.

TB

MHC

MLC

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, la Mission Handicap prendra en charge deux journées d'absence rémunérée pouvant être fractionnées en demi-journées, par année civile sur présentation des justificatifs médicaux précisant que l'absence est en lien avec le handicap associé au titre des démarches à entreprendre.

Ces dispositions pourront également être accordées au salarié aidant devant réaliser des actions d'accompagnement ou des démarches administratives telles que des démarches de type éducatif pour son enfant handicapé (demande d'adaptation du système scolaire), ou des démarches de formation professionnelle et d'insertion professionnelle au bénéfice de son enfant et/ou conjoint handicapé. Pour cela, le salarié aidant devra présenter un justificatif attestant du handicap de la personne et du fait qu'il soit à sa charge.

Une confidentialité quant au motif des aménagements précités devra être observée par le Directeur de magasin ou par le supérieur hiérarchique du salarié concerné à l'égard des autres salariés.

Une information sur ces aménagements dans leur ensemble et dans le respect de la confidentialité attachée aux situations individuelles sera réalisée dans le cadre du bilan annuel présenté en CSE.

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,
- La mise en place, chaque fois que cela est nécessaire, de plateformes d'établissement, coordonnés par la Mission Handicap pour favoriser le maintien dans l'emploi avec éventuellement l'appui spécifique d'experts.

Article 1.3 : Cellule d'assistance psychologique et d'assistance sociale

Afin d'aider tout salarié ayant un besoin d'un accompagnement psychologique ou social, la Direction rappelle l'existence d'une cellule d'écoute psychologique et d'assistance sociale (dispositif anonyme et confidentiel) actuellement géré par PSYA. (Annexe 3)

Les salariés en situation de handicap ou les salariés proches aidants peuvent ainsi la contacter.

La Direction s'engage durant la période d'application du présent accord à rappeler régulièrement l'existence de cette cellule aux collaborateurs, par tout moyen.

Article 1.4 : Renforcer les partenariats avec les Services de Santé au Travail et les CAP Emploi

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 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 comptes rendus des visites de pré-reprise (sauf avis contraire du salarié).

Les CAP Emploi, 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 CAP Emploi 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 délégations régionales AGEFIPH seront détaillées auprès des pilotes pour accélérer la mise en œuvre opérationnelle des démarches,
- Les coordonnées de l'ensemble des CAP Emploi du territoire seront mises à disposition des pilotes,

- Un rendez-vous annuel devra être organisé au sein de chaque établissement pour que l'ensemble des acteurs du handicap puissent se connaître ce qui facilite 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 1.5 : 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. La Mission Handicap communiquera également les démarches à effectuer pour obtenir une RQTH auprès des Maisons Départementales des Personnes Handicapées.

Cette plaquette sera 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 deux journées d'absence ou quatre demi-journées d'absence rémunérées au titre des démarches à entreprendre.

Le bénéfice de ce droit, soumis à la présentation d'un justificatif de dépôt de la demande auprès de la MDPH ou de l'attribution de la reconnaissance par la MDPH, 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 1.6 : Respect de la confidentialité du statut de travailleur handicapé et Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)

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

A cette occasion, une communication sera remise au salarié handicapé titulaire d'une reconnaissance, nouvellement embauché ou venant d'être reconnu travailleur handicapé.

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

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 reconnu travailleur handicapé 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.

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 permettent 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,
- 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 : Compte Personnel de Formation (CPF)

En vertu du décret n° 2019-566 du 7 juin 2019, il est rappelé qu'en surplus des 500 € par an (pour un ETP) crédités sur son Compte Personnel de Formation (CPF), tout salarié bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) doit bénéficier d'une majoration annuelle de 300 € dans la limite du plafond de son CPF fixé à 8000 euros.

Au regard des dispositions applicables à date, aucune démarche particulière n'est requise du collaborateur, dès lors qu'il a créé son compte personnel de formation et y avoir renseigné son statut de travailleur handicapé.

Article 2.4 : 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 2.5 : Un appui spécifique aux salariés handicapés occupant des métiers « sensibles » en cas de réorganisation

L'entreprise s'assurera que les propositions de reclassement tiendront compte de la compatibilité entre le poste proposé et l'état de santé de la personne.

En cas de nécessité d'un aménagement spécifique, l'entreprise proposera un accompagnement nécessaire à l'aménagement de la situation de travail en amont de la prise de poste du salarié.

Article 2.6 : Des outils pour 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 dans le bilan global et dans le respect de la confidentialité attachée aux situations individuelles.

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 SALARIES

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 a 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 :

- Supports visuels (type applications smartphones),
- Campagne d'affichage permettant de lutter contre les idées reçues,
- Plaquette présentant le dispositif d'aide prévu dans le cadre du 8^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,
- 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.

Au regard du faible taux de salariés reconnus travailleurs handicapés au sein des populations cadres en magasin et des collaborateurs DEHF, les parties conviennent qu'une communication spécifique sera mise en place à destination de ces populations.

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 réunion de l'année.

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

Des événements seront organisés par les équipes Mission Handicap 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 Handicap ainsi que les membres désignés de la commission handicap d'établissement lorsque celle-ci existe au sein de l'établissement, pourront également participer à des événements externes. La participation à ces événements externes sera considérée comme du temps de travail effectif et rémunéré en tant que tel.

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'événements 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 de faire comprendre ce qu'est le handicap, de le dédramatiser afin d'apprendre à gérer les situations de handicap au sein des équipes et permettre 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.

Par ailleurs, des actions de communication régulières permettront de sensibiliser les salariés 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 bonnes pratiques matérielles, organisationnelles nécessaires 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 CSSCT et des membres désignés de la commission handicap d'établissement seront organisées sur la durée de l'accord.

Ces sessions prévues sur une durée d'une journée environ, 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 seront adaptées et proposées à tous les membres de la Mission Handicap magasin »

Les copilotes CSSCT ou membre désigné de la commission handicap d'établissement 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 Carrefour 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...)

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 CSSCT et des membres désignés de la commission handicap d'établissement, 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.

Le Relais 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

Compte-tenu des particularités de DEHF, la commission nationale de suivi, initialement composée de 4 représentants élus désignés par chacune des organisations syndicales représentatives signataires de l'accord, sera désormais portée à 5 membres dont un représentant élus de cette commission qui sera choisi prioritairement parmi les représentants de DEHF, lorsque l'organisation syndicale est représentée sur le périmètre DEHF. Cette commission 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. Ce bilan sera présenté aux membres de la commission nationale de suivi et transmis à la DIRECCTE.

Il fera également l'objet d'une présentation conjointe par le Relais Mission Handicap national et deux membres de la commission nationale, au CSE Central une fois par an.

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 ».

Article 2.1.1 : Composition et modalités de désignation

L'«équipe Mission Handicap » sera composée au sein de chaque magasin du pilote, du copilote, d'un copilote CSSCT et des membres désignés de la commission handicap d'établissement lorsque celle-ci existe.

Dans le cadre du suivi et de l'accompagnement de la mise en œuvre du présent accord au sein du magasin ou d'un service pour le périmètre DEHF, le pilote Mission Handicap sera le ou la manager/responsable RH du magasin ou du service.

Les membres désignés de la commission handicap d'établissement lorsqu'elle existe au sein de l'établissement, sont membres de droit de « l'équipe Mission Handicap ». Ils sont désignés par le CSE à l'issue de chaque nouveau cycle électoral du CSE.

A / Désignation du Copilote Mission Handicap

Chaque fois que cela est possible, et uniquement sur la base du volontariat, un salarié par magasin ou par service est nommé en copilote Mission Handicap.

Compte tenu de ses missions, le copilote Mission Handicap doit être une personne proche des équipes, ayant des qualités relationnelles ainsi qu'une sensibilité sur les questions liées au handicap.

Le copilote Mission Handicap sera notamment chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap au sein du site auquel il appartient.

Le Directeur de magasin ou le/la Manager RH de proximité pour les sièges procède à un appel à candidature par voie d'affichage. Une information concernant cet appel à candidature sera par ailleurs effectuée lors du brief magasin.

Toute personne en magasin ou au sein d'un service pour DEHF peut se porter volontaire, sans condition d'ancienneté, pour être copilote Mission Handicap. S'il le souhaite, il pourra informer le Directeur de magasin ou le/la Manager RH de proximité de sa motivation.

Il revient au Directeur de magasin ou au Manager RH de proximité de désigner parmi les candidats le copilote Mission Handicap, après avoir échangé sur les candidatures lors d'une réunion avec les membres du CSE.

Le Directeur de magasin s'engage à désigner le pilote Mission Handicap en fonction de sa motivation et des aptitudes susmentionnées.

 MHC



B / Désignation du Copilote CSSCT

Le copilote CSSCT sera désigné par les membres titulaires du CSE parmi les membres désignés au sein la CSSCT.

L'ensemble de ces désignations seront effectuées dans les trois mois suivant l'agrément du présent accord.

Les noms des personnes composant « l'équipe Mission Handicap » seront ensuite affichés en magasin et au sein de DEHF, sur le panneau spécialement dédié « l'équipe Mission Handicap », afin qu'il puisse être identifiés par l'ensemble des salariés. A l'occasion de leurs désignations, seront rappelés leur rôle, le descriptif de leurs missions ainsi que leur devoir de confidentialité. Dans une optique de meilleure identification, membres de « l'équipe Mission Handicap » qui le souhaitent pourront afficher leur photographie.

La liste composant l'équipe Mission Handicap sera communiquée dès sa composition au Relais Mission Handicap National.

Article 2.1.2 : Les missions

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'informer les salariés sur les aides apportées par la Mission Handicap et sur le statut de travailleur handicapé et sur les démarches à effectuer,
- D'assurer une permanence « Mission Handicap » mensuelle à destination de l'ensemble des salariés afin de promouvoir l'accord handicap, d'organiser des campagnes de communication et/ou événements ponctuels tout au long de l'année sur le handicap, et en particulier de participer aux SEEPPH (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées) chaque année.
- D'animer la démarche en interne auprès du Directeur, de l'Equipe de Direction, des Managers, de la CSSCT et éventuellement de la commission Mission Handicap du magasin lorsque celle-ci a été constituée dans le cadre la mise en place des CSE,
- De présenter au CSE d'établissement, régulièrement, un bilan des actions menées,
- 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...),

TB MHC

Le pilote, le copilote, le copilote CSSCT et les membres désignés de la commission handicap d'établissement seront informés de toute situation d'inaptitude partielle ou totale, de handicap, sous réserve de l'accord du salarié et sous couvert de la confidentialité.

Article 2.1.3 : Les moyens

Pour assurer sa mission « l'équipe Mission Handicap » disposera :

- D'un panneau d'affichage comportant la communication liée à sa mission et ses activités, et notamment l'organigramme de l'équipe,
- D'un crédit d'heure de 4 heures mensuel, non reportable d'un mois sur l'autre, destiné notamment à la tenue de la permanence et de l'évaluation des impacts de ses actions. Ces 4 heures seront attribuées à chaque membre de « l'équipe Mission Handicap ». Ces heures pourront, en cas d'absence d'un des membres, être cédées à un autre membre de « l'équipe Mission Handicap ».
- D'une formation d'une journée environ, sur son rôle et ses missions notamment en matière de la tenue des plateformes d'établissement

Article 2.1.4 : Suivi des travaux de « l'équipe Mission Handicap »

Chaque trimestre, « l'équipe Mission Handicap » communiquera au Relais Mission Handicap national, le nombre de réunions qu'elle aura tenues ainsi qu'un compte-rendu des actions d'accompagnement, de communication ou autres, mises en place dans le cadre de ses missions. Elle s'engage également à évaluer et communiquer les impacts de ses actions.

Un formulaire-type sera mis à la disposition des équipes Mission Handicap afin de faciliter les remontées de ces informations trimestrielles au Relais Mission Handicap national.

Compte-tenu de l'importance du travail mené par « l'équipe Mission Handicap », et la nécessité d'avoir une vision globale des travaux menés tout au long de l'année, un formulaire-type réservé aux remontées des actions annuelles sera mis à disposition des équipes Mission Handicap. Ce formulaire permettra au Relais Mission Handicap national d'intégrer ces actions au bilan annuel de la Mission Handicap

L'élaboration de ces formulaires sera réalisée conjointement entre la Direction et les membres de la Commission Handicap nationale.

Article 2.2 : La Commission de Santé, Sécurité et des Conditions de Travail

Le comité social et économique (CSE) se voit confier tout ou partie des attributions jusqu'ici dévolues au CHSCT avec notamment pour mission 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

MHC

au cours de leur vie professionnelle. Les prérogatives de santé au travail dont le handicap, font donc partie intégralement des prérogatives de la CSSCT dont elle 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 la CSSCT, de la Commission Handicap de l'établissement le cas échéant et du CSE en format élargi.

Ce tableau de bord contiendra les éléments suivants :

- L'effectif d'assujettissement de l'établissement
- L'effectif requis
- Les personnes présentes
- Les unités manquantes
- Le nombre de recrutements par type de contrat (CDI/CDD)
- Le nombre de départs par type de sortie (licenciement, démission, départ à la retraite, etc...)
- 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.

Par ailleurs, dans le respect de la confidentialité attachée aux situations individuelles, il sera également communiqué aux membres de la CSSCT :

- Le nombre de nouvelles reconnaissances
- Le nombre de renouvellement des reconnaissances

Article 3 : Le rôle des responsables des Ressources Humaines de proximité

Les responsables Ressources Humaines de proximité font partie intégrante de « l'équipe Mission Handicap.

Ils seront en charge :

- d'accompagner les managers dans le cadre de la démarche handicap et notamment dans leur processus de recrutement de collaborateurs en situation de handicap ;
- de veiller à l'accompagnement de l'intégration des collaborateurs en situation de handicap et au bon suivi de leur parcours professionnel ;
- de coordonner les démarches de maintien dans l'emploi ;

- d'informer et accompagner les personnes en situation de handicap ainsi que les salariés le souhaitant, à faire les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- d'envoyer les justificatifs des bénéficiaires à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à la Mission Handicap ;
- d'organiser l'ensemble des visites médicales (embauche, pré-reprise, reprise) et d'informer le médecin du travail lorsque le salarié en situation de handicap a une prolongation d'arrêt au-delà de 3 mois d'absence ;
- de diffuser les informations et différents supports de communication institutionnels autour du handicap dans le cadre des comités de Direction et plénières ;
- de remonter les informations, expériences et bonnes pratiques en vigueur auprès du Relais Mission handicap national ;
- d'assurer le suivi administratif et le recueil des données indispensables à l'établissement de la DOETH mensuelle et annuelle.

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

Article 4 : Le rôle de l'encadrement

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

Le responsable ressources humaines de proximité en collaboration avec l'encadrement présentera aux équipes les dispositions du présent accord.

Par ailleurs, les managers :

- participeront à la sensibilisation de leurs équipes à l'intégration d'une personne en situation de handicap et s'assureront de la mise en place d'un tutorat lorsque ce dernier sera demandé par le salarié en situation de handicap ;
- informeront l'ensemble des équipes de l'existence de la Mission Handicap et leur communiqueront le nom des personnes à contacter (Manager Ressources Humaines de proximité et équipe Mission Handicap) ;

- alerteront le Manager Ressources Humaines de proximité et équipe Mission Handicap) sur les cas individuels urgents.

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

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

Article 3 : Budget

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

La Direction s'engage à financer son programme d'actions en faveur des personnes handicapées par le biais -a minima- de la contribution qu'elle aurait dû verser, à défaut d'accord, à l'AGEFIPH.

L'enveloppe budgétaire et sa répartition par axe seront réajustées chaque année au regard des besoins et des montants des contributions que l'entreprise aurait dû verser au titre de l'année précédente à l'exclusion des éventuelles déductions légales. Une pesée financière couvrant les trois années d'application du présent accord est jointe en annexe (Annexe 4).

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

En tout état de cause et quel que soit le montant issu des contributions dues et même si celles-ci sont égales à zéro, la Société Carrefour Hypermarchés s'engage à consacrer un budget annuel (y compris les éventuelles aides AGEFIPH) par une dotation budgétaire spécifique, financée sur ses fonds propres, à due concurrence des montants pour chaque année concernée.

Ce budget sera de 730 000 € par an (soit 2 190 000 € sur la durée d'application de l'accord). Il sera porté au montant de la contribution annuelle due aux AGEFIPH si celle-ci était supérieure à 730 000 €.

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

Les montants prévus une année et qui n'ont pas été dépensés dans l'année peuvent être reportés sur les années suivantes. Cette fongibilité s'applique également entre

les différents axes de la politique afin de conserver la souplesse nécessaire au pilotage.

TITRE 6 - DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Durée et prise d'effet de l'accord

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 R.5212-14 et R.5212-15 du Code du travail.

Il entrera en vigueur 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.

La validité du présent accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires aux CSE d'Etablissement.

Le présent accord est conclu pour une durée de trois années civiles, soit jusqu'au 31 décembre 2022. L'entrée en vigueur de cet accord est subordonnée à son agrément par la DIRECCTE de l'Essonne. Il est convenu que le présent accord sera applicable de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 2 : Révision de l'accord

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes du présent accord.

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

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités d'agrément, de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

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

Article 3 : Adhésion à l'accord

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

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

Article 4 : Dépôt et publicité

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 en ligne en deux exemplaires, sur la plateforme de « télé procédure » du ministère du travail (« Télé Accords ») par le représentant légal de l'Entreprise (dont une version intégrale signée par les Parties au format .PDF et une version publiable au format .DOCX de laquelle sera supprimée toute mention de nom, prénom, paraphe ou signature de personnes physiques).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat greffe du Conseil des prud'hommes d'Evry.

Fait à Evry, le 17 Juin 2020

TB

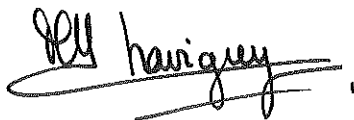
MHC

41/47

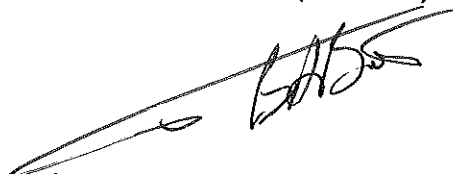
DM

CV

Pour la Direction



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)

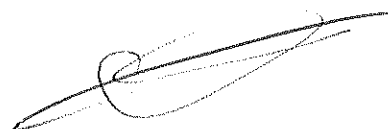
C. SANDOZ



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.)

DOMINIQUE



10

MHC

ANNEXE 1 - MANIFESTE POUR L'INCLUSION DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA VIE ECONOMIQUE

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

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

Je, soussigné(e), (Madame/Monsieur) Alexandre BONPARD

au nom de la société CARTEFOUR

m'engage à favoriser :

1. L'accueil des élèves handicapés dans nos entreprises, dès le stage de 2^{ème}, pour leur permettre d'imaginer clairement un futur professionnel et d'orienter leurs études ;
2. L'accès des élèves et étudiants handicapés au monde de l'entreprise notamment par la voie de l'apprentissage, de l'alternance et du stage en entreprise ;
3. L'accès à l'entretien de recrutement pour toute candidature de personnes handicapées ayant le profil et les compétences pour tous les postes disponibles ;
4. La mise en œuvre régulière d'actions internes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations à l'égard des personnes handicapées ;
5. La mobilisation de tout nouveau collaborateur autour des enjeux du handicap en entreprise lors de son accueil et de son parcours d'intégration ;
6. L'optimisation de l'accès aux outils d'entreprise, notamment numériques, aux personnes en situation de handicap ;
7. L'intégration de « l'accessibilité numérique » dans la conception des schémas directeurs des systèmes d'informations, et le développement des solutions numériques ;
8. Le développement des engagements économiques avec les Entreprises Adaptées et les Etablissements Spécialisés d'Aide par le Travail, dans le but de leur confier des commandes et des missions de sous-traitance répondant à nos exigences de qualité ;
9. Le développement de passerelles avec les entreprises adaptées et ESAT afin de permettre l'intégration de personnes handicapées dans toutes les entreprises ;
10. L'intégration de critères sociaux relatifs au handicap et à l'inclusion dans les appels d'offre et les pré-requis pour y souscrire, afin d'engager l'ensemble de nos partenaires dans cette approche inclusive.

A Paris, le 04 novembre 2019

Signature

Alexandre Bonpard

TB

MHC

**ANNEXE 2. LISTE DES ETABLISSEMENTS DU PERIMETRE DE
L'ACCORD- 1/2**

AIRE S/ LA LYS	BOURG EN BRESSE	CRETEIL SOLEIL	HAZEBROUCK
AIX EN PROVENCE	BOURGES	DENAIN	HEROUVILLE SAINT CLAIR
ALENCON	BREST	DIJON TOISON D'OR	ISLE D'ABEAU
AMIENS	CAEN	DOUAI/FLERS	IVRY/SEINE
ANGERS GRAND MAINE	CALAIS	DRAGUIGNAN	LA CIOTAT
ANGERS SAINT SERGE	CARRE SENART	DRANCY	LA VILLE DU BOIS
ANGLET		ECHIROLLES	LABEGE
ANGOULINS	CHALON SUD	ECULLY	LAON
ANNECY	CHÂLONS EN CHAMPAGNE	EPERNAY	LATTES
ANTIBES	CHAMBOURCY	EPINAL	LAVAL
ARMENTIERES	CHAMNORD	ETAMPES	LE MANS
ATHIS MONS	CHAMPS SUR MARNE	EVREUX	LE MERLAN
AUCHY LES MINES	CHARLEVILLE-MEZIERES	EVRY	LES ULIS
AULNAY SOUS BOIS	CHARTRES	FECAMP	LESCAR
AVIGNON	CHATEAUNEUF	FEURS	L'HAY LES ROSES
AVRANCHES	CHATEAUROUX	FLINS SUR SEINE	LIBOURNE
BARENTIN	CHELLES	FOUGERES	LIEVIN
BASSENS	CHERBOURG	FOURMIES	LILLE
BEAUCAIRE	CHOLET	FRANCHEVILLE	LIMAY
BEGLES	CLAIRA	GENNEVILLIERS	LIMOGES BOISSEUIL
BERCK	CLAYE SOUILLY	GIVORS	L'ISLE ADAM
BERCY	COLLEGIEN	GRAND LITTORAL	LOMME
BESANÇON CHALEZEULE	CONDE S/ ESCAUT	GRUCHET LE VALASSE	LORIENT
BESANÇON VALENTIN	COQUELLES	GUERET	LORMONT
BONNEVEINE	CRECHES SUR SAONE	GUINGAMP	LYON La Part Dieu

TD

MHC

cu
81

**ANNEXE 2. LISTE DES ETABLISSEMENTS DU PERIMETRE DE
L'ACCORD- 2/2**

MABLY (Roanne)	ORMESSON	SALAISE S/SANNE	VALENCIENNES
MAUBEUGE	PARIS/AUTEUIL	SALLANCHES	VANNES
MERIGNAC	PERPIGNAN	SANNOIS	VAULX EN VELIN
MEYLAN	PONTAULT COMBAULT	SARAN	VENETTE
MONDEVILLE	PORT-DE-BOUC	SARTROUVILLE	VENISSIEUX
MONT ST AIGNAN	PORTET SUR GARONNE	SEGNY	VILLABE
MONTEREAU	PUGET/ARGENS	SENS MAILLOT	VILLEJUIF
MONTESSON	QUETIGNY	SETE BALARUC	VILLEURBANNE
MONTIGNY	QUIMPER	SEVRAN	VILLIERS EN BIERE
MONTREUIL	RAMBOUILLET	SOYAUX	VITROLLES
MOULINS	REIMS CERNAY	ST ANDRE LES VERGERS	WASQUEHAL
MULHOUSE	REIMS TINQUEUX	ST GENEVIEVE des Bois	DIRECTION EXECUTIVE HYPERMARCHES FRANCE (DEHF)
NANTES BEAUJOIRE	RENNES ALMA	ST MARTIN AU LAERT	VEZERE DISTRIBUTION
NANTES BEAULIEU	RENNES CESSON	ST POL S/ MER	
NEVERS	RIOM	STAINS	
NICE Lingostière	ROSNY SOUS BOIS	THIERS	
NICE TNL	RUNGIS / BELLE EPINE	THIONVILLE	
NIMES	SAINT BRICE	TOULON Grand Var	
NIMES Sud	SAINT BRIEUC	TOULON Mayol	
NIORT	SAINT DENIS	TOULOUSE PURPAN	
NOISY LE GRAND	SAINT EGREVE	TOURS - ST Pierre des corps	
OLLIOULES	SAINT HERBLAIN	TOURVILLE LA RIVIERE	
ORANGE	SAINT JEAN/VEDAS	TRANS EN PROVENCE	
ORLEANS	SAINT MALO	TROYES LA CHAPELLE	
	SAINT QUENTIN en Yvelines	UZES	

TB

MHC

ANNEXE 3 : CELLULE D'ASSISTANCE PSYCHOLOGIQUE – PSYA

Carrefour vous propose un service d'écoute et d'accompagnement psychologique.

QU'EST-CE QUE C'EST ?

Accessible par téléphone et par Internet 24h/24 et 7j/7, le service d'écoute et d'accompagnement psychologique est mis à votre disposition gratuitement.

Les principaux objectifs de ce service sont :

- de vous offrir une écoute dans des moments difficiles, professionnels comme personnels, en vous aidant à mettre des mots sur vos émotions ;
- de vous informer, vous orienter et vous accompagner vers des solutions appropriées à votre situation ;

Ce service est anonyme et confidentiel.

POURQUOI L'UTILISER ?

Pour se sentir mieux tout simplement...

Certains événements de la vie peuvent altérer votre quotidien et votre bien-être.

Dans ces moments, une écoute attentive et professionnelle est efficace et utile.

Parce que seul, on ne peut pas toujours faire face...

Ce service peut vous aider à mieux gérer les situations difficiles qui peuvent être liées à la vie professionnelle et/ou personnelle.

COMMENT L'UTILISER ?

Comment y accéder ?

Le service est accessible 24h/24 et 7j/7 par téléphone au

N°Vert 0 800 30 50 23

APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTÉFIXE

ou par internet, en vous connectant sur :

www.psy.fr ESPACE BÉNÉFICIAIRES

Nom d'utilisateur : Carrefour / Mot de passe : Carrefour

Vous pouvez appeler à tout moment, dès que vous en ressentez le besoin, de votre lieu de travail ou de votre domicile.

Qui peut appeler ?

Vous-même en tant que salarié de Carrefour.

EN QUOI CONSISTE L'APPEL ?

Vous échangez avec un psychologue*, un professionnel formé à l'écoute qui vous conseille.

Il vous propose de prendre du recul, de mieux cerner les éléments qui vous font ressentir un mal-être.

L'entretien est anonyme et confidentiel.



ANNEXE 4 : PESEE FINANCIERE COUVRANT LES TROIS ANNEES D'APPLICATION

	2020		2021		2022		Total	
PILOTAGE ET SUIVI								
Salaire(s) chargé(s) de mission	40 000	5,48%	40 000	5,48%	40 000	5,48%	120 000	5,48%
Salaire(s) correspondant(s)		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Gestion administrative et suivi du dossier	9 000	1,23%	9 000	1,23%	9 000	1,23%	27 000	1,23%
Commission de suivi	3 000	0,41%	3 000	0,41%	3 000	0,41%	9 000	0,41%
Total	52 000	7,12%	52 000	7,12%	52 000	7,12%	156 000	7,12%
PLAN D'EMBAUCHE TH (uniquement les surcoûts dédiés à l'embauche de TH)								
Formation(s) recruteur(s)	8 000	1,10%	8 000	1,10%		0,00%	16 000	0,73%
Partenariat(s) avec établissements de recrutement		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Publications offres d'emploi		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Salaires des recruteurs		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Autres (à préciser) : soutien aux établissements acteurs	27 500	3,77%	28 325	3,88%	29 741	4,07%	85 566	3,91%
Total	35 500	4,86%	36 325	4,98%	29 741	4,07%	101 566	4,64%
ACCUEIL ET INSERTION								
Mesures d'accueil spécifiques (tutorat,...)	40 000	5,48%	40 000	5,48%	40 000	5,48%	120 000	5,48%
Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail*		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Aménagement postes de travail*	40 000	5,48%	40 000	5,48%	40 000	5,48%	120 000	5,48%
Autres (à préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Total	80 000	10,96%	80 000	10,96%	80 000	10,96%	240 000	10,96%
INFORMATION SENSIBILISATION								
Communication interne (plaquettes, journal interne, événements, ...)	35 000	4,79%	35 000	4,79%	35 000	4,79%	105 000	4,79%
Forum(s) événements	10 000	1,37%	10 000	1,37%	10 000	1,37%	30 000	1,37%
Sensibilisation(s) des managers et collaborateurs	53 333	7,31%	53 333	7,31%	53 333	7,31%	160 000	7,31%
Sensibilisation(s) des membres du projet	8 000	1,10%	8 000	1,10%	8 000	1,10%	24 000	1,10%
Sensibilisation(s) de l'entourage direct du TH	20 000	2,74%	20 000	2,74%	20 000	2,74%	60 000	2,74%
Autres (à préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Total	126 333	17,31%	126 333	17,31%	126 333	17,31%	379 000	17,31%
FORMATION								
Interne								
Formation des personnes handicapées (au-delà du plan de formation de l'entreprise)	20 000	2,74%	20 000	2,74%	20 000	2,74%	60 000	2,74%
Surcoût des formations (interprètes, adaptation à un handicap ..)	20 000	2,74%	20 000	2,74%	20 000	2,74%	60 000	2,74%
Autres (à préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Externe								
Accueil de stagiaires		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Partenariat organismes de formation	1 167	0,16%	942	0,13%	1 000	0,14%	3 109	0,14%
Autres (à préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Total	41 167	5,64%	40 942	5,61%	41 000	5,62%	123 109	5,62%
MAINTIEN DANS L'EMPLOI des TH								
Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail*		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Aménagement des postes travail*	380 000	52,05%	361 900	52,32%	388 425	53,21%	1 150 325	52,53%
Autres (à préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Total	380 000	52,05%	361 900	52,32%	388 425	53,21%	1 150 325	52,53%
AUTRES MESURES								
a) Mesures Individuelles : <i>uniquement les surcoûts après toutes les autres aides</i>								
Autorisations d'absence		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Equipement(s) spécialisé(s)		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Prise en charge transports, aménagement véhicule		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Autres (préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
b) Autres mesures :								
Adhésion à une association en faveur de l'emploi et l'insertion des TH	10 000	1,37%	10 000	1,37%	10 000	1,37%	30 000	1,37%
Développement de technologies pour faciliter le travail des salariés handicapés		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Autres (préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Total	10 000	1,37%	10 000	1,37%	10 000	1,37%	30 000	1,37%
PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES								
		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Total	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
SOUS-TRAITANCE (Hors sommes versées en paiement de la réalisation de contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des EA, ESAT ou CDTD)								
Partenariat avec E.A / ESAT		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Formation(s) acheteur(s) E.A / ESAT	5 000	0,68%	2 500	0,34%	2 500	0,34%	10 000	0,46%
Autres (préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Total	5 000	0,68%	2 500	0,34%	2 500	0,34%	10 000	0,46%
Total général	730 000	100%	730 000	100%	730 000	100%	477490 000	100%

MHC

21 TB CV

