

**ACCORD SUR LE DÉVELOPPEMENT, L'INSERTION ET LE
MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION
DE HANDICAP AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CARREFOUR SUPPLY
CHAIN**

2024 - 2026

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

La Société Carrefour Supply Chain, société par actions simplifiée, dont le siège social est situé ZI Route de Paris à Mondeville – 14120, représentée par Madame Agnès BEKOURIAN, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines de la Société,

Ci-après « la Société »,

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales ci-après désignées :

- L'organisation syndicale CFDT représentée par son Délégué Syndical Central, Monsieur Christophe GUERARD ;
- L'organisation syndicale CGT représentée par son Délégué Syndical Central, Monsieur Alain MAHE ;
- L'organisation syndicale FO représentée par sa Déléguée Syndical Central, Madame Nathalie DENIS ;
- L'organisation syndicale SNEC CFE-CGC représentée par son Délégué Syndical Central, Monsieur Thierry BOULSA BIGA.

D'autre part,

Ci-après, ensemble, les « Parties ».

SOMMAIRE

Préambule

ARTICLE 1 – CONTEXTE ET CHAMP D'APPLICATION	9
Article 1.1 : Champ de l'application de l'accord	9
Article 1.2 : Bénéficiaires de l'accord	9
Article 1.3 : Le contexte de l'entreprise	10
Article 1.4 : Principales orientations de la politique d'emploi 2024-2026	11
Article 1.5 : Etat des lieux au 31 décembre 2023	12
ARTICLE 2 – RECRUTEMENT ET INTÉGRATION	12
Article 2.1. Recrutement	12
<i>Article 2.1.1. Favoriser l'embauche par la voie de l'alternance</i>	13
<i>Article 2.1.2. Accueil des stagiaires</i>	14
<i>Article 2.1. 3. Mobiliser les partenaires spécialistes du recrutement</i>	14
<i>Article 2.1.4. Collaborer avec les structures du secteur protégé et adapté</i>	15
Article 2.2. Intégration des salariés handicapés	15
<i>Article 2.2.1. Supports d'information remis lors de l'accueil</i>	15
<i>Article 2.2.2. Sensibilisation au collectif de travail</i>	16
<i>Article 2.2.3. Interlocuteur privilégié, le Référent HandiAction</i>	16
<i>Article 2.2.4. Renforcer l'accueil et l'intégration</i>	17
<i>Article 2.2.5. Aménagement de poste de la personne en situation de handicap</i>	17
<i>Article 2.2.6. Formation des personnes en situation de handicap</i>	17
ARTICLE 3 – MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	18
Article 3.1. Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap	19
<i>Article 3.1.1. Une prise en charge « globale » de la personne confrontée directement à une situation de handicap</i>	19
<i>Article 3.1.2. Identification d'une difficulté de santé</i>	19
<i>Article 3.1.3. Les aménagements de poste et situation de travail des personnes en situation de handicap</i>	20
Article 3.2. Anticiper les difficultés de santé : la Commission d'Accompagnement à l'Emploi (CAE)	20
<i>Article 3.2.1. Les modalités de fonctionnement de la Commission d'Accompagnement à l'Emploi (CAE)</i>	21

<i>Article 3.2.1.1- Missions de la CAE</i>	21
<i>Article 3.2.1.2- Composition de la CAE</i>	22
<i>Article 3.2.1.3- Organisation de la CAE</i>	22
<i>Article 3.2.1.4. Faire connaître la Commission d'Accompagnement à l'Emploi</i>	23
Article 3.3. Situation des aménagements et/ou reclassement des salariés reconnus travailleurs handicapés consécutifs à la Commission d'Accompagnement à l'Emploi	23
<i>Article 3.3. 1. Reclassement temporaire d'un salarié en situation de handicap consécutif à des restrictions médicales temporaires</i>	23
<i>Article 3.3.2. Période d'adaptation d'un salarié en situation de handicap en prévision d'une solution de reclassement en interne</i>	24
<i>Article 3.3.3. Rémunération du salarié reconnu travailleur handicapé qui accepte une proposition de reclassement</i>	25
Article 3.4. Mesures d'accompagnement des salariés reconnus travailleurs handicapés	27
<i>Article 3.4.1 : Le bilan de compétences</i>	27
<i>Article 3.4.2 : Les équipements ou appareillage de la personne</i>	27
<i>Article 3.4.3 : Corrélation avec la santé et la qualité de vie au travail</i>	27
<i>Article 3.4.4 : Le chèque Emploi Service Universel Handicap (CESU Handicap)</i>	28
<i>Article 3.4.5 : Cellule d'assistance psychologique et d'assistance sociale</i>	28
<i>Article 3.4.6 : Renforcer les partenariats avec les Services de Prévention et de Santé au Travail et les CAP Emploi</i>	29
<i>Article 3.4.7 : Encourager les Reconnaissances de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)</i>	30
<i>Article 3.4.7.1 : Communication sur les dispositifs d'aides existantes</i>	30
<i>Article 3.4.7.2 Dispositif complémentaire d'accompagnement à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) :</i>	30
<i>IncluLine Carrefour</i>	30
<i>Article 3.4.7.3 Journées d'absences autorisées</i>	31
<i>Article 3.4.8 : Mesures complémentaires</i>	32
<i>Article 3.4.8.1 Absences autorisées pour des soins liés à la situation de handicap du salarié</i>	32
<i>Article 3.4.8.2 : Aménagement spécifique pour le salarié ayant à charge un proche handicapé</i>	32
<i>Article 3.4.9 : Respect de la confidentialité du statut de travailleur handicapé et Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)</i>	33
Article 3.5. Modalités de financement des actions de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap	34

ARTICLE 4 – PARCOURS PROFESSIONNEL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	35
Article 4.1. Un accès aux dispositifs de formation pour développer l'employabilité	35
Article 4.2. L'entretien de Compétences et Carrières (ECC)	35
Article 4.3. Aménagements liés à l'évolution professionnelle	36
Article 4.4. Le compte personnel de formation (CPF)	36
Article 4.5. Un appui spécifique aux salariés reconnus travailleurs handicapés occupant des métiers « sensibles » en cas de réorganisation	37
ARTICLE 5 – PLAN DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS	37
Article 5.1 Renforcer la communication interne	38
Article 5.2 Développer la communication externe	39
Article 5.3 Sensibilisation des managers et des salariés	39
ARTICLE 6 – MANAGEMENT ET PILOTAGE DE LA DÉMARCHE	40
Article 6.1. La Mission HandiAction	40
Article 6.2. Les HandiActeurs	40
<i>Article 6.2.1. Le Référent National HandiAction</i>	40
<i>Article 6.2.2. Les Directeurs Logistiques Régionaux (DLR) et/ou les Directeurs d'Entrepôt</i>	41
<i>Article 6.2.3. Les Responsables Ressources Humaines</i>	42
<i>Article 6.2.4. Le Référent et le Suppléant HandiAction</i>	42
<i>Article 6.2.4.1 Rôle et missions</i>	42
<i>Article 6.2.4.2 Accompagnement du Référent et du Référent Suppléant HandiAction</i>	44
<i>Article 6.2.5. Le rôle de l'encadrement</i>	44
<i>Article 6.2.6. Le Service Santé au Travail</i>	45
<i>Article 6.2.7. Les IRP des établissements</i>	46
<i>Article 6.2.8. Commission de Suivi</i>	46
Article 6.3 Poursuivre la montée en compétence des acteurs relais	47
ARTICLE 7 – LE BUDGET HANDIACTION	47
ARTICLE 8 – DISPOSITIONS FINALES	48
Article 8.1. Durée et prise d'effet de l'accord	48
ARTICLE 8.2 – Révision de l'accord	48
ARTICLE 8.3 – Adhésion	49
ARTICLE 8.4 – Dépôt et publicité	49

Préambule

Suite aux réunions paritaires des 11 avril et 24 mai 2024 et 21 juin 2024, il a été convenu le présent « Accord sur le développement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la Société Carrefour Supply Chain dit "Handi'action", prenant effet le 1er Janvier 2024.

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 en situation de handicap en 2010. La politique déployée a depuis fait ses preuves : l'obligation d'emploi de 6% a été atteinte en décembre 2020, date à laquelle Carrefour a dépassé le seuil des 400 salariés en situation de handicap.

Face à ces résultats, l'entreprise souhaite pérenniser et réaffirmer cet engagement citoyen datant de près de 14 ans 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 6ème accord qui couvrira les années 2024, 2025 et 2026.

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 en situation de handicap dans la vie économique ».

Les axes suivants ont été identifiés pour renforcer la politique HandiAction au sein du périmètre de Carrefour Supply Chain :

- Recrutement et intégration ;
- Management et pilotage de la démarche ;
- Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Plan de formation et sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap ;
- Plan de communication et de sensibilisation des salariés.

ARTICLE 1 – CONTEXTE ET CHAMP D'APPLICATION

Un état des lieux a été réalisé au terme de ce 5ème accord afin d'évaluer l'efficacité des actions proposées par l'accord dit "HandiAction". Ce « pré-bilan » effectué lors de la 1ère réunion de négociation du 11 avril 2024 a permis de montrer l'efficacité de nos actions d'une part et d'autre part, de cerner les leviers à activer pour améliorer le dispositif d'aide proposé par la Société Carrefour Supply Chain. Les actions prévues dans le présent accord sont issues de ce travail d'analyse et de co-construction.

Article 1.1 : Champ de l'application de l'accord

Le présent Accord s'applique à l'ensemble des établissements intégrés de la Société Carrefour Supply Chain, dont la liste est jointe en annexe (Annexe 1) à titre indicatif.

Cette liste pourra être modifiée en cas d'évolution du périmètre de la Société Carrefour Supply Chain, notamment par le rattachement de nouveaux établissements.

Article 1.2 : Bénéficiaires de l'accord

Le présent Accord s'applique aux collaborateurs bénéficiant de l'obligation d'emploi au sens de l'article L5212-13 du Code du travail, à savoir :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L241-3 et L241-4 du même code ;

- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

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.

Article 1.3 : Le contexte de l'entreprise

Le plan Carrefour 2026, par nature axé sur la satisfaction des attentes des clients et de la construction du « Groupe de demain » se doit d'être complété par des dispositifs destinés à apporter une attention tout aussi importante aux salariés du Groupe en veillant à leur développement personnel et professionnel ainsi qu'à l'engagement du Groupe en faveur de la transition énergétique.

La recherche d'une synergie des attentions à destination des clients et des salariés constitue aux yeux des parties signataires un élément majeur de la réussite de la transformation du Groupe.

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

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'Être.

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.

110 884

AM
AB

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.

L'objectif du 5ème accord 2021-2023 était de consolider le taux d'emploi 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 direct a été maintenu de façon constante au-dessus du quota légal de 6%. Il était de 9,53% en décembre 2023. Le maintien de ce taux d'emploi légal permet aux établissements de bénéficier du soutien de l'AGEFIPH et de ses prestataires de services (dont le réseau CAP EMPLOI).

Au total, 40 embauches ont été réalisées sur les 3 années de l'accord dont 5 alternants, 9 CDD et 26 CDI. En 2023, l'entreprise a totalisé, plus de 500 salariés ayant le statut de travailleur handicapé.

Article 1.4 : Principales orientations de la politique d'emploi 2024-2026

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 6ème accord.

Le second objectif est de continuer d'intégrer des salariés en situation de handicap en favorisant l'alternance.

Par ailleurs, des actions personnalisées seront réalisées dans les établissements ayant été identifiés avec un taux d'emploi estimé inférieur à 6% par le biais de diagnostics fondés sur une analyse quantitative et qualitative qui aboutiront à des programmes d'actions validés entre la direction d'établissement et le référent handicap national afin d'augmenter leur taux d'emploi.

Cet accompagnement pourra prendre la forme d'un plan d'actions ciblé sur les causes racines et suivi semestriellement. Une synthèse des diagnostics fera l'objet d'une présentation en commission de suivi.

La Société Carrefour Supply Chain prend l'engagement de maintenir le taux d'emploi au niveau de l'entreprise au-dessus du quota légal de 6%.

A cet objectif, la société Carrefour Supply Chain ajoute un objectif minimum de 5% pour les établissements n'ayant pas atteint le taux légal des 6%,

tout en demandant aux établissements ayant déjà atteint ou dépassé ce taux d'emploi de 6% de poursuivre leur effort en maintenant, au moins, leur situation de 2023.

La mesure de l'engagement et de l'effort de la Société Carrefour Supply Chain en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap sera ainsi appréciée au niveau de l'Entreprise dans son ensemble, tous établissements confondus.

Article 1.5 : Etat des lieux au 31 décembre 2023

Effectif d'assujettissement	7646,02
Obligation d'emploi	458
ETP bénéficiaires	728,96
Taux d'emploi direct	9,53%
Recrutements de Travailleurs Handicapés sur l'année 2023	14
Dépenses déductibles secteurs protégés / adaptés	18 025,00 €

ARTICLE 2 – RECRUTEMENT ET INTÉGRATION

Le recrutement de personnes en situation de handicap 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 possible en raison de départs à la retraite des salariés les plus âgés.

Article 2.1. Recrutement

Dans le cadre de son plan d'embauche, Carrefour Supply Chain souhaite privilégier les emplois pérennes à durée indéterminée mais ne souhaite pas empêcher l'intégration du handicap sous toutes ses formes.

Ainsi, la Direction s'engage à poursuivre sa politique de recrutement des personnes en situation de handicap, d'ici le terme de l'accord, en se fixant à

ND BBT

AM 16
AB

nouveau au minimum de 35 embauches au profit des collaborateurs bénéficiant de l'obligation d'emploi.

A titre indicatif, ces embauches pourront être réparties comme suit :

- Sur l'année 2024 : 11 travailleurs en situation de handicap ;
- Sur l'année 2025 : 12 travailleurs en situation de handicap ;
- Sur l'année 2026 : 12 travailleurs en situation de handicap.

Les embauches se feront indifféremment sur l'ensemble des sites entrant dans le périmètre Carrefour Supply Chain

Le but est de garantir l'accès à l'entreprise aux personnes reconnues Travailleurs Handicapés, quelle que soit la forme de leur contrat, en leur accordant de bonnes conditions d'accueil.

De plus, Carrefour Supply Chain s'engage quant au maintien d'une dynamique pérenne en matière de recrutement notamment sur les postes administratifs et d'encadrement au niveau de l'établissement Direction Supply Chain et dans les directions régionales.

Par ailleurs, conformément à la politique menée en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, Carrefour Supply Chain veillera à intégrer des profils féminins en complément des recrutements d'hommes reconnus travailleurs handicapés.

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à privilégier la voie de l'alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation), du stage en entreprise ou du contrat de travail temporaire durant la durée du présent accord.

Indicateurs : Nombre de recrutements réalisés

Article 2.1.1. Favoriser l'embauche par la voie de l'alternance

Sur les 35 embauches précitées, Carrefour Supply Chain s'engage à embaucher durant l'application du présent accord, au minimum 15% de travailleurs handicapés par la voie de l'alternance.

Dans cette optique, chaque établissement devra réaliser une cartographie des organismes locaux pouvant former des alternants aux métiers de l'entreprise.

Le Référent National HandiAction 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 supérieur ou égal à 6%.

Indicateurs : Nombre de recrutements réalisés par la voie de l'alternance

Article 2.1.2. Accueil des stagiaires

Afin de faire découvrir les métiers existants au sein de l'entreprise, et notamment au sein des entrepôts, et de contribuer à l'amélioration de la qualification professionnelle des personnes en situation de handicap, les stages préparatoires à l'emploi, en partenariat avec des organismes d'insertion de personnes en situation de handicap seront favorisés.

Par ailleurs, afin de permettre à des jeunes, en cours de scolarisation (dès le stage de 3ème) 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 entrepôts, continueront à chercher et à établir des partenariats avec des écoles spécialisées et à recruter dans les écoles avec lesquelles ils sont déjà partenaires, qui seraient susceptibles d'accueillir des personnes en situation de handicap.

Indicateurs : Nombre de stagiaires accueillis

Article 2.1. 3. Mobiliser les partenaires spécialistes du recrutement

Carrefour Supply Chain s'appuie sur l'accord signé avec France Travail pour intégrer des candidats handicapés.

L'entreprise renforcera le recours aux techniques 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 en milieu professionnel (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 constituent 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.
- Les sites poursuivront leur soutien à l'opération Duo Day en proposant des offres de Duos à leurs partenaires locaux.

Les services RH des sites maintiendront le sourcing auprès des partenaires spécialisés, en particulier en ce qui concerne les contrats de professionnalisation et d'apprentissage : CAP EMPLOI, CFA, ...

Article 2.1.4. 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 le cas échéant.

En parallèle, les Parties souhaitent maintenir 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.

Article 2.2. Intégration des salariés handicapés

L'intégration d'un collaborateur est un moment clé garantissant la réussite du recrutement. Carrefour Supply Chain entend porter une attention particulière à l'intégration des nouveaux embauchés, et ce en mettant en place les actions suivantes :

Article 2.2.1. Supports d'information remis lors de l'accueil

En plus des supports d'information remis et présentés à l'ensemble des collaborateurs à l'occasion de l'entretien d'accueil, un livret d'accueil présentant les dispositions du présent accord sera remis dès l'accueil du nouvel embauché qu'il soit ou non en situation de handicap.

Le livret d'accueil sur la politique HandiAction et les aides existantes seront également communiqués à toute personne qui souhaite s'inscrire dans le processus de reconnaissance de la qualité de personne en situation de handicap.

En tout état de cause, ces supports seront accessibles de manière permanente pour l'ensemble des salariés auprès des Référents HandiAction locaux des établissements et au bureau des Ressources Humaines.

Article 2.2.2. Sensibilisation au 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 du Responsable Ressources Humaines et /ou du Référent HandiAction de l'établissement.

En concertation et avec l'accord préalable de la personne en situation de handicap, 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 le Responsable Ressources Humaines et /ou du Référent HandiAction de l'établissement et animée dans la mesure du possible par le manager. Ce dernier pourra, s'il en ressent le besoin, se faire assister du Responsable Ressources Humaines ou du Référent HandiAction local.

Article 2.2.3. Interlocuteur privilégié, le Référent HandiAction

Pour faciliter son accueil et son intégration, la personne en situation de handicap sera informée dès son arrivée de l'identité du Référent HandiAction, de son suppléant ainsi que de leur rôle et missions.

Elle pourra, si elle le souhaite, demander à être accompagnée par cet interlocuteur privilégié.

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

Cette charte sera élaborée conjointement avec la commission de suivi au cours de la première année de l'accord.

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

Article 2.2.4. Renforcer l'accueil et l'intégration

L'intégration des personnes en situation de handicap nécessite une adaptation des dispositifs d'accompagnement prévus dans ce cadre.

Des formations spécifiques au tutorat de personnes en situation de handicap pourront également être proposées en cas de besoin.

Article 2.2.5. Aménagement de poste de la personne en situation de handicap

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 en situation de handicap, avec l'implication des services de prévention et 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 Direction de l'établissement par le biais du Responsable Ressources Humaines et/ou le Référent HandiAction.

Des grilles de compatibilité, permettant l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, seront définies avec l'aide d'un Cabinet spécialisé référencé par Carrefour.

Les aménagements matériels identifiés seront pris en charge par le budget HandiAction.

Article 2.2.6. Formation des personnes en situation de handicap

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

Toute personne en situation de handicap 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 en situation de handicap pourra contacter un interlocuteur dédié désigné par le/la Responsable Ressources Humaines de l'établissement ou le Référent national HandiAction pour, par exemple, être accueillie sur le site de la formation.

ARTICLE 3 – MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Dans la continuité du précédent accord, Carrefour Supply Chain souhaite se doter d'un plan d'actions efficace permettant d'aménager et d'adapter les conditions de travail et d'emploi de ses salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap.

L'Entreprise souhaite pouvoir maintenir dans l'emploi tout salarié Bénéficiaire de l'Obligation d'Embauche Travailleur d'Handicapé (BOETH) (ou en passe de le devenir) lorsque que cela est possible sur son poste de travail, sur son site, au sein de la Supply Chain ou au sein des autres entités du Groupe CARREFOUR. 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.

Carrefour Supply Chain a choisi d'aborder le sujet du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap de façon globale c'est-à-dire y compris de façon anticipée et préventive.

Il est rappelé que le Médecin du Travail, de par ses attributions particulières, sera sollicité pour participer à la démarche, en collaboration étroite avec la hiérarchie du salarié.

L'objectif de ce plan est d'anticiper au mieux les mesures à prendre pour éviter la déclaration de l'inaptitude prononcée par le Médecin du Travail, à l'égard du salarié éprouvant des difficultés de santé avérées. Pour atteindre cet objectif, il convient d'utiliser les moyens appropriés (aménagement de poste, changement de poste avec l'accord du salarié, formation), dans de bonnes conditions et le plus en amont possible.

Les aides de l'AGEFIPH seront systématiquement sollicitées en complément des aides de la Mission HandiAction prises en charge 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 en situation de handicap (CDAPH).

Article 3.1. Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Article 3.1.1. 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 Référents handicap des sites.

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

Article 3.1.2. Identification d'une difficulté de santé

Afin de garantir le maintien dans l'emploi, les parties au présent accord réaffirment la nécessité d'assurer une politique anticipée et préventive et ce pour garantir une égalité de traitement de chacune des situations de maintien rencontrées.

Dans cette optique, l'identification d'une difficulté de santé sera réalisée via ce qu'il est convenu d'appeler le signalement caractérisé :

- Pour des salariés ayant des restrictions d'aptitude avec réserves durables ou temporaires ;
- Pour des salariés ayant connus des arrêts prolongés de plus de 3 mois ou des arrêts répétés cumulés de plus de 3 mois sur une période de 6 mois ;
- Sur demande motivée du salarié, du manager, des services de santé au travail, de la CSSCT ou de la mission HandiAction.

En cas d'arrêt de plus de trois mois, la Direction prendra donc contact avec le salarié dans l'hypothèse où ce dernier ne s'y oppose pas. La Direction communiquera le contact du Référent Handicap de l'établissement au collaborateur afin que celui-ci puisse le solliciter en cas de besoin.

Par ailleurs, et conformément aux dispositions de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, après un mois d'arrêt de travail, un rendez-vous de liaison sera proposé aux salariés concernés.

Ce rendez-vous, qui n'est pas un rendez-vous médical, a pour objectif de maintenir un lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur et d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de pré reprise, et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail. Les services de santé au travail seront invités à ce rendez-vous.

Indicateurs : Nombre de rendez-vous de liaison proposés

Article 3.1.3. Les aménagements de poste et situation de travail des personnes en situation de handicap

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 Référent handicap local et le médecin du travail.

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

Lorsque le délai de livraison du matériel excède un mois à compter de la commande, il devra être envisagé des solutions alternatives telles que la location, dans la mesure du possible.

Les préconisations pourront aussi porter sur de l'aménagement organisationnel, qui pourra notamment concerner un aménagement des horaires 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.

Article 3.2. Anticiper les difficultés de santé : la Commission d'Accompagnement à l'Emploi (CAE)

Afin de permettre d'anticiper les mesures à prendre pour éviter la survenance d'une inaptitude et une reprise d'activité dans les meilleures conditions il est rappelé que le salarié en arrêt de travail de plus d'un 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 d'Entrepôt, le Responsable Ressources Humaines ou le Référent Handicap local, 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 Commission d'Accompagnement à l'Emploi sera mise en place :

- dès lors qu'un salarié en situation de handicap ayant des difficultés de santé fera l'objet d'une restriction d'aptitude ou d'une inaptitude à son poste avec possibilité de reclassement consécutive à une visite médicale de pré-reprise ou de reprise ;
- dès lors qu'un salarié fera l'objet de restrictions d'aptitude temporaires à son poste de travail consécutive à une visite médicale de pré-reprise ou de reprise.

Article 3.2.1. Les modalités de fonctionnement de la Commission d'Accompagnement à l'Emploi (CAE)

Article 3.2.1.1- Missions de la CAE

Les missions confiées à la Commission d'Accompagnement à l'Emploi seront les suivantes :

- Analyser la situation du salarié ;
- Rechercher des solutions adaptées aux restrictions médicales du salarié ;
- Garantir la mise en œuvre des actions retenues ;
- Accompagner le collaborateur dans la procédure Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, le cas échéant ;
- Anticiper les situations d'accompagnement dans l'emploi ;
- Suivre les actions mises en place à 3 mois, 6 mois, 1 an.

L'ensemble de ces missions permettra de détecter et d'accompagner les salariés ayant des difficultés de santé pour :

- Permettre d'anticiper et de gérer au mieux les situations de restrictions d'aptitude au bénéfice des salariés ;
- Permettre à toute personne de continuer à exercer durablement une activité professionnelle adaptée à son état de santé ;
- Conserver les compétences et améliorer les conditions de travail pour tous.

Article 3.2.1.2- Composition de la CAE

La Commission d'Accompagnement à l'Emploi sera composée :

- du Directeur d'Entrepôt ;
- du Responsable Ressources Humaines ;
- du Référent Handicap local ;
- du Médecin du Travail, dans la mesure du possible ;
- du salarié concerné ;
- du manager du salarié concerné, dans la mesure du possible ;
- de deux membres désignés de la CSSCT dont au-moins un membre appartenant à l'encadrement.

Par ailleurs, pourront participer à la CAE lorsque cela est nécessaire dans le cadre d'un aménagement matériel, l'ergonome attaché au service de santé au travail et un interlocuteur de CAEMPLOI.

S'agissant des membres de la CSSCT, chaque établissement désignera deux de ses membres pour participer à la Commission d'Accompagnement à l'Emploi. Lorsque l'établissement dispose d'un 3ème collège électoral, un membre appartenant à ce collège sera désigné pour participer à la CAE.

Dans la mesure du possible, les CSSCT veilleront à ce que chaque collège puisse être représenté.

Ces membres sont désignés pour la durée des mandats attachés au CSE. En cas de renouvellement de cette instance, une nouvelle désignation devra avoir lieu lors de la réunion constitutive du CSE nouvellement élu.

Il est rappelé, par ailleurs, que les membres présents à la CAE apportent, de par leur fonction ou leur expertise, un concours utile et pertinent aux sujets abordés.

La présence du Référent Handicap local à la CAE permettra, en amont des projets d'adaptation de poste, d'en vérifier la faisabilité technique, organisationnelle et financière.

Article 3.2.1.3- Organisation de la CAE

Chaque établissement réunira la Commission d'Accompagnement à l'Emploi au-moins 3 fois par an. Si aucune situation ne se présente sur le site, aucune commission ne sera déclenchée.

Toutefois, dès lors qu'une situation particulière le nécessite, la Direction de l'établissement pourra déclencher une Commission d'Accompagnement à l'Emploi.

Dans le cadre de la CAE, dans la mesure du possible et après accord du salarié concerné, les membres de la CAE pourront consulter les informations non confidentielles auprès du RRH en amont de la réunion.

Un compte rendu de cette commission sera systématiquement établi et rédigé conjointement par un représentant de la Direction et le Référent Handicap local qui s'engagent à s'assurer du respect de la confidentialité de l'ensemble des parties présentes à la réunion. Ce compte-rendu ne sera diffusé qu'au Référent HandiAction 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 CAE mises en place et les suites données à ces CAE.

Indicateurs : Nombre de CAE organisée par établissement

Article 3.2.1.4. Faire connaître la Commission d'Accompagnement à l'Emploi

Afin de promouvoir l'existence de la CAE et ainsi de garantir aux salariés ayant des difficultés de santé la connaissance des possibilités offertes par l'entreprise, les actions suivantes seront menées :

- La distribution d'une communication présentant la CAE aux salariés ;
- L'affichage d'une charte précisant notamment la confidentialité et la déontologie des cellules d'accompagnement à l'emploi.

Article 3.3. Situation des aménagements et/ou reclassement des salariés reconnus travailleurs handicapés consécutifs à la Commission d'Accompagnement à l'Emploi

Article 3.3. 1. Reclassement temporaire d'un salarié en situation de handicap consécutif à des restrictions médicales temporaires

Le salarié en situation de handicap pour lequel le Médecin du Travail aura émis des restrictions médicales à son poste de travail initial, se verra proposer et après validation du Médecin du Travail, une affectation temporaire médicalement adaptée (ATMA).

Cette procédure est exclusivement réservée au salarié en situation d'inaptitude temporaire.

Sa durée est conditionnée par l'avis médical émis par le Médecin du Travail en lien avec la durée prévisible de cette inaptitude ou au rétablissement du salarié (exemple : rééducation suite à une fracture du bras).

Cette affectation temporaire médicalement adaptée sera formalisée par un avenant temporaire au contrat de travail du salarié.

La durée de l'ATMA est définie par le Médecin du Travail en fonction de la situation.

A l'approche de l'échéance fixée par le Médecin du Travail, la Commission d'Accompagnement à l'Emploi en accord avec le Médecin du Travail, examinera les conditions de retour du salarié à son poste initial.

S'il s'avère qu'une difficulté de santé persiste, alors le Médecin du Travail devra se prononcer sur l'aptitude du salarié concerné à son poste de travail initial.

L'ATMA ne pourra pas être renouvelée sauf situation exceptionnelle validée par le Médecin du Travail et sous réserve de possibilités en entrepôt.

La procédure d'ATMA ne peut pas être proposée à un salarié en cours de reclassement.

Indicateurs : Nombre de ATMA réalisée par établissement

Article 3.3.2. Période d'adaptation d'un salarié en situation de handicap en prévision d'une solution de reclassement en interne

Les parties au présent accord entendent préciser que dans le cadre d'une inaptitude au poste initial avec possibilités de reclassement, une période d'adaptation en prévision d'une solution de reclassement en interne (PAPSRI) pourra être proposée au salarié déclaré inapte, suivant les préconisations du Médecin du Travail et les possibilités existantes.

Durant cette période d'adaptation, le reclassement n'étant pas encore intervenu, alors le collaborateur percevra la rémunération prévue aux articles article L1226-4 et L1226-11 C. travail.

La période d'adaptation en prévision d'une solution de reclassement en interne (PAPSRI) est une période qui est destinée à faire acquérir et/ou approfondir les connaissances/compétences du salarié afin de faciliter son reclassement au travers de missions clairement définies et encadrées, aux besoins en complément de formations internes et/ou externes.

Les missions et les formations seront déterminées par le responsable ressources humaines, en lien avec les responsables hiérarchiques concernés. Un point sera réalisé à l'issue de chacune des missions afin d'évaluer les capacités mises en œuvre dans le cadre de la mission. Un bilan sera réalisé à l'issue de chaque formation. Ces informations seront communiquées à la Commission d'Accompagnement à l'Emploi.

La durée de la PAPSRI est limitée à 2 mois et peut se dérouler en une ou plusieurs missions. Toutefois, si cela s'avère nécessaire, sous réserve de la

ND
PRM

AM
AB

validation du directeur d'établissement, la durée de la PAPRSI pourra être prolongée dans la limite de 4 mois.

Cette PAPRSI sera formalisée par écrit.

Indicateurs : Nombre de PAPRSI réalisée par établissement

Article 3.3.3. Rémunération du salarié reconnu travailleur handicapé qui accepte une proposition de reclassement

Il sera recherché toute solution de maintien dans l'emploi permettant au salarié reconnu inapte, de conserver son poste initial, sa rémunération et son statut.

Néanmoins, lorsque le reclassement sur un autre poste s'avère nécessaire et s'opère sur un emploi relevant d'un autre coefficient, alors un avenant au contrat de travail sera proposé au salarié.

Dans l'hypothèse où malgré les efforts de recherche de la Commission d'Accompagnement à l'Emploi, les possibilités de reclassement sont telles que l'entreprise se voit contrainte de proposer un poste dont la rémunération mensuelle brute est inférieure à celle précédemment perçue par le salarié, le salarié se verra appliquer les modalités de rémunération correspondant à son poste de reclassement.

Si le reclassement du salarié reconnu travailleur handicapé ou ayant entrepris les démarches visant à l'obtention d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé venait à entraîner, pour ce dernier, une baisse de son salaire mensuel de base ou d'un des éléments de sa rémunération, ce dernier se verra allouer une indemnité mensuelle temporaire (IMT).

Cette compensation financière temporaire sera proposée pendant une période de 12 mois au maximum selon les modalités décrites ci-après.

Cette indemnité mensuelle temporaire compensera la perte subie par le salarié reconnu travailleur handicapé ou ayant entrepris les démarches visant à l'obtention d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé reclassé, de tout ou partie des seuls éléments de rémunération suivants :

- le salaire mensuel de base,
- la prime annuelle,
- l'éventuelle prime de productivité (sa compensation temporaire étant calculée sur la base des 12 mois travaillés précédant le premier avis d'inaptitude du salarié),

- les éventuelles heures de nuit (sa compensation temporaire étant appréciée sur la moyenne mensuelle des 12 mois travaillés précédant le premier avis d'incapacité du salarié).

En revanche, il est expressément convenu que ne sera pas compensée la perte consécutive au reclassement de tout ou partie :

- des majorations pour heures supplémentaires, dimanche, jours fériés, de la prime de vacances, des primes exceptionnelles,
- de l'intéressement collectif,
- de la participation.

Cette indemnité mensuelle temporaire (IMT) a pour objectif de laisser le temps au salarié, reconnu travailleur handicapé ou ayant entrepris les démarches visant à l'obtention d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, d'appréhender les situations résultant à terme des conditions de la nouvelle affectation qui lui est proposée.

A l'issue de cette période de 12 mois, en cas de reclassement définitif à un poste de qualification inférieure à l'emploi précédemment occupé, le salarié se verra maintenir sous la forme d'une indemnité compensatrice, un salaire de base égal au salaire de base correspondant à son emploi initial ainsi que les conditions de rémunération associées à son nouveau poste.

Cette indemnité compensatrice bénéficiera des augmentations négociées.

En cas de reclassement, sur une base horaire différente de la précédente, cette indemnité compensatrice est modifiée proportionnellement et bénéficiera des augmentations négociées.

En cas de mobilité géographique, l'entreprise prendra en charge les frais inhérents à l'éventuelle mutation (aide à la recherche d'un logement avec les organismes locaux, déménagement...) selon les procédures en vigueur dans l'entreprise.

Indicateurs : Nombre d'indemnité mensuelle temporaire versée par établissement

Article 3.4. Mesures d'accompagnement des salariés reconnus travailleurs handicapés

Article 3.4.1 : Le bilan de compétences

Afin de prévenir les incapacités des salariées en situation de handicap, d'accompagner au mieux les parcours professionnels et de prévenir tout risque de désinsertion professionnelle, après concertation avec le Médecin du Travail, le Référent Handicap local, le/la Responsable Ressources

Humaines, il pourra être proposé au salarié concerné la réalisation d'un bilan de compétences dans la limite d'un bilan de compétences par salarié sur la durée de l'accord.

Ce bilan de compétences sera réalisé en trois grandes étapes :

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

Indicateurs : Nombre de Bilan de compétences réalisé

Article 3.4.2 : Les équipements ou appareillage de la personne

Dans l'optique de proposer une prise en charge globale de la personne, la Mission HandiAction Carrefour Supply Chain s'est engagée depuis 2010 à proposer aux personnes qui disposent du statut de travailleur handicapé le financement d'aides spécifiques en complément des aides de droit commun. (Sécurité Sociale, Mutuelle, aides AGEFIPH...)

Ces aides, qui facilitent la vie professionnelle mais aussi la vie privée, peuvent concerner notamment des appareillages de compensation du handicap (appareil auditif, prothèse, ...).

Article 3.4.3 : 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 et sur préconisation du Médecin du Travail, la Mission HandiAction 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.

Article 3.4.4 : Le chèque Emploi Service Universel Handicap (CESU Handicap)

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

Le chèque CESU Handicap est attribué aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et /ou aux salariés ayant un enfant handicapé fiscalement à charge.

La valeur faciale de ce carnet, à titre indicatif au jour de la conclusion du présent accord, fixée à 200 euros par année civile dans le cadre d'une situation de handicap, sera prise en charge par l'Employeur à hauteur de 100%.

Cette mesure peut se cumuler avec les dispositifs de même nature et ayant le même objet conformément aux dispositions conventionnelles de la société Carrefour Supply Chain et/ou du groupe Carrefour.

Indicateurs : Nombre de CESU handicap utilisés

Article 3.4.5 : 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 STIMULUS (Annexe 4).

Les salariés en situation de handicap 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 3.4.6 : Renforcer les partenariats avec les Services de Prévention et de Santé au Travail et les CAP Emploi

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

La loi pour renforcer la prévention de la santé au travail dite Loi Santé au travail du 2 août 2021 vient modifier toute une série de dispositifs visant à renforcer la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP). Dans ce

cadre, il est nécessaire de renforcer des liens étroits avec les services de prévention et de santé au travail.

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'inscrit 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 Prévention et de Santé au Travail seront invités à communiquer aux Responsables Ressources Humaines 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 SPST 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 Référents Handicap locaux 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 Référents Handicap locaux pour accélérer la mise en œuvre opérationnelle des démarches,
- Les coordonnées de l'ensemble des CAP Emploi du territoire seront mises à disposition des Référents Handicap locaux.

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'éventuels dossiers.

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 « Commission de Préservation de l'Emploi ».

Article 3.4.7 : Encourager les Reconnaissances de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

Article 3.4.7.1 : Communication sur les dispositifs d'aides existantes

Les principales aides de la Mission HandiAction 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 HandiAction diffusera une plaquette d'information présentant de manière synthétique les dispositifs dont les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier et notamment les aides existantes dans le cadre de la Mission HandiAction. Cette dernière communiquera également une plaquette relative aux démarches à effectuer pour obtenir une RQTH auprès des Maisons Départementales des personnes en situation de handicap.

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.

Article 3.4.7.2 Dispositif complémentaire d'accompagnement à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) : IncluLine Carrefour

Le Groupe Carrefour a fait du Handicap la grande cause de son plan de transformation Carrefour 2026. L'objectif est de passer de 11 000 à 15 000 collaborateurs en situation de Handicap dans le Groupe en 3 ans.

Faire de Carrefour une entreprise plus inclusive, dans laquelle chacune et chacun peut mener son parcours professionnel dans un climat de confiance et de respect, est une ambition forte qui nécessite des innovations pour accompagner concrètement nos collaborateurs en situation de Handicap.

C'est dans ces conditions que depuis le 2 octobre 2023, Carrefour propose à ses salariés un nouveau service : **L'IncluLine Carrefour**.

▪ **Principes de l'IncluLine Carrefour :**

L'IncluLine Carrefour est un service d'information et d'accompagnement des collaborateurs sur les questions liées au Handicap et à la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Des conseillers Santé & Handicap sont à la disposition des collaborateurs, des managers, des RH de proximité pour informer, orienter, répondre aux questions et accompagner les collaborateurs dans leurs démarches de RQTH.

Les informations communiquées par les salariés aux conseillers Santé & Handicap de l'IncluLine Carrefour sont strictement confidentielles.

La fiche d'information de ce service est annexée au présent accord (Annexe 2).

▪ L'accès au service

Le service *IncluLine Carrefour* est ouvert gratuitement du lundi au vendredi de 8H30 à 12H30 et de 13H30 à 17H30.

2 possibilités pour accéder au service :

→ Appel gratuit au : 09 80 80 99 60

→ Un QR code pour prendre rendez-vous

Ce service a vocation à être accessible dans les conditions prévues contractuellement par Carrefour France.

Article 3.4.7.3 Journées d'absences autorisées

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 HandiAction prendra en charge deux journées d'absence rémunérées pouvant être fractionnées en demi-journées 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.

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.

Indicateurs : Nombre de collaborateurs ayant bénéficié des demi journées d'absences

Article 3.4.8 : Mesures complémentaires

Article 3.4.8.1 Absences autorisées pour des soins liés à la situation de handicap du salarié

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 jours par an pour procéder à ces examens.

Le salarié devra justifier de cette nécessité par la fourniture d'un certificat médical ou tout autre document justificatif soumis à la validation du RRH, dans le respect du secret médical.

Indicateurs : Nombre de jours d'absences demandés/ pris

Article 3.4.8.2 : Aménagement spécifique pour le salarié ayant à charge un proche handicapé

Les salariés (qu'ils soient ou non eux même en situation de handicap) 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 Commission d'Accompagnement à l'Emploi sera réunie sur demande du salarié afin d'envisager une affectation permettant de répondre favorablement à cet aménagement.

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 HandiAction 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 d'entrepôt 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 commission de suivi nationale.

Indicateurs : Nombre de jours d'absence demandés/pris

Article 3.4.9 : 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 3.5. Modalités de financement des actions de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

Les aménagements ou actions qui nécessitent un financement seront pris en charge dans le cadre du budget HandiAction notamment sur proposition de la Commission d'Accompagnement à l'Emploi et après accord préalable du Référent National HandiAction. Ce financement pourra être pris en charge en toute ou partie en complément des aides de l'AGEFIPH.

La Direction s'engage à communiquer auprès des Responsables Ressources Humaines et des référents HandiAction la procédure de demande de financement.

Cette communication sera adressée également aux membres de la commission de suivi nationale.

Un suivi de l'utilisation du budget visé au présent article sera réalisé par le Référent National HandiAction pour présentation auprès de la Commission de Suivi.

Seuls seront concernés par ce budget, les aménagements individuels du poste de travail.

Les aménagements d'un lieu de travail collectif ne sauraient être pris en charge par le budget HandiAction, sauf validation de la DRH Nationale.

Le budget sera exclusivement réservé aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ou ayant entrepris les démarches visant à l'obtention d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

Afin de promouvoir les bonnes pratiques, une communication reprenant des exemples de demandes de financement sera effectuée auprès des référents HandiAction des établissements (ex : aménagement technologiques, solutions innovantes validées par le Médecin du travail, aménagement des locaux...).

Celle-ci sera relayée trimestriellement auprès des membres de la CSSCT locale.

Indicateurs : Bilan des dépenses réalisées dans le cadre du maintien dans l'emploi

ARTICLE 4 – PARCOURS PROFESSIONNEL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

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

Article 4.1. Un accès aux dispositifs de formation pour développer l'employabilité

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

Les collaborateurs en situation de handicap doivent bénéficier des programmes de formation de l'entreprise au même titre que tous les collaborateurs et ce dans une volonté de non discrimination.

Dès que cela sera nécessaire, des adaptations, prises en charge par le budget HandiAction, seront apportées pour faciliter l'accès à ces formations : accessibilité des lieux, traduction en Langue des Signes Française, intervention d'un interprète, etc.

Par ailleurs, les collaborateurs en situation de handicap disposeront d'un accès privilégié aux dispositifs 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 4.2. L'entretien de Compétences et Carrières (ECC)

L'entretien individuel est un moment d'échanges et d'écoute privilégié entre le salarié et son manager permettant de faire le point sur les performances, les compétences, le parcours professionnel du salarié et de l'accompagner dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion, ...) et identifier ses besoins de formation.

Les entretiens annuels (Entretien de Compétences et Carrières (ECC)) bénéficient d'une fiche complémentaire destinée aux travailleurs handicapés, qui ont donné leur accord pour porter leur situation de TH à la connaissance de leur Manager.

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 4.3. Aménagements liés à l'évolution professionnelle

Dans le contexte de la promotion d'un salarié reconnu Travailleur Handicapé, l'entreprise s'engage à prendre en charge via le budget HandiAction les éventuelles aménagements de poste ou frais de formation d'adaptation à son nouveau poste.

Un indicateur sera créé afin d'identifier le nombre de salariés reconnus travailleurs handicapés qui auront été promus dans l'année.

Cet indicateur fera l'objet d'une présentation auprès de la Commission de Suivi.

Article 4.4. Le compte personnel de formation (CPF)

En vertu du décret n° 2019-566 du 7 juin 2019, il est rappelé qu'en complément des 500 € par an (pour un ETP) crédités sur son Compte Personnel de Formation (CPF), tout salarié à temps plein 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 800 euros (prorata temps partiel).

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 4.5. Un appui spécifique aux salariés reconnus travailleurs 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.

Les Parties rappellent que l'accord Gestion des emplois et des parcours professionnels - Accord d'anticipation et d'accompagnement de la Transformation sociale du 17 mars 2023 prévoit des dispositions relatives à la carrière des salariés en situation de handicap.

Il prévoit ainsi :

« En complément des accords applicables au sein des établissements de la Société Carrefour Supply Chain entrant dans le champ d'application du présent accord, 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, dès le stade du recrutement puis dans l'exercice de leurs fonctions, et notamment en cas de mobilité interne.

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.

ARTICLE 5 – PLAN DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS

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

Les actions de formation et de sensibilisation visent 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 5.1 Renforcer la communication interne

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

Les actions d'information et de communication sont mises en œuvre en vue de :

- Favoriser l'adhésion et la participation des salariés à tous les niveaux de l'entreprise,
- Pérenniser la mobilisation en interne,
- Renforcer et positiver l'image du handicap.

Pour cela, il s'agit en interne :

- D'informer régulièrement l'ensemble des acteurs des résultats et de l'avancement de la démarche,

- De développer des actions plus larges au travers des supports institutionnels.

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

- ☐ Supports visuels,
- ☐ Campagne d'affichage permettant de lutter contre les idées reçues,
- ☐ Livret présentant le dispositif d'aide prévu dans le cadre du 6e accord,
- ☐ Bulletin Mission HandiAction présentant l'actualité et les actions innovantes mises en place,
- ☐ Drive Carrefour diffusant notamment les outils à disposition des Référents Handicap locaux pour faciliter le déploiement de la démarche.

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 leur qualité de travailleur handicapé durant les trois années de l'accord.

Article 5.2 Développer la communication externe

La Mission Handicap Groupe communique sur des supports destinés au public en situation de Handicap mais aussi sur des supports généralistes dans l'optique d'attirer les candidats en situation de handicap.

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.

Les offres publiées par l'Espace Emploi continueront à être 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 HandiAction dans l'ensemble des établissements notamment lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH), qui a lieu courant novembre, afin de favoriser des liens avec les partenaires spécialisés sur les différents bassins d'emploi.

Les équipes Mission HandiAction pourront également participer à des événements externes.

Pour fédérer les équipes entrepôts autour de ce thème, les membres de l'équipe Mission HandiAction, 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.

Les dépenses occasionnées par cet événement pourront faire l'objet d'une prise en charge dans le cadre du budget HandiAction, après accord du référent National HandiAction.

Article 5.3 Sensibilisation des managers et des salariés

Pour sensibiliser et accompagner les différents acteurs sur le sujet du handicap, la Direction s'engage :

- Informer l'ensemble des salariés et des acteurs de la démarche sur le thème du handicap au travers de modules e-learning disponibles sur CAP FORMATION :
 - Sensibilisation au handicap ;
 - Mission handicap ;
 - Changeons notre regard sur le handicap.
- Former et accompagner l'ensemble des managers d'équipe pendant toute la durée de l'accord via un module sur le handicap ;
- Former les managers ayant sous leur responsabilité un salarié en situation de handicap, notamment en matière d'intégration et d'accompagnement.

ARTICLE 6 – MANAGEMENT ET PILOTAGE DE LA DÉMARCHE

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 HandiAction » composées des référents et suppléants Handicap locaux, de deux membres de la CSSCT, du Responsable Ressources Humaine et du Directeur d'entrepôt, afin de pérenniser le déploiement de la démarche dans l'ensemble des établissements.

Le Référent Handicap National continuera également la collaboration initiée avec l'AGEFIPH et ses prestataires de service, sous réserve que le taux d'emploi de 6% soit maintenu.

Article 6.1. La Mission HandiAction

De manière à renforcer la démarche nationale et impulser, dynamiser le réseau et les actions mises en place, il est convenu de mettre en place une Mission Handicap appelée Mission HandiAction composée d'HandiActeurs.

Le Référent HandiAction National pilotera nationalement la Mission HandiAction.

Article 6.2. Les HandiActeurs

Article 6.2.1. Le Référent National HandiAction

Au sein de la Direction des Ressources Humaines de Carrefour Supply Chain, le Référent National HandiAction sera chargé d'impulser, de coordonner et d'animer l'ensemble du programme en interne et vis-à-vis des partenaires extérieurs.

Il assurera notamment les missions suivantes :

- Responsabilité de la Mission HandiAction,
- Animer et coordonner le déploiement de l'accord HandiAction et faciliter la circulation d'informations ascendantes et descendantes, consolider les données HandiAction à partir des tableaux de bord de chaque Établissement,
- Assurer le suivi du budget HandiAction, ordonnancer et valider les dépenses et investissements prévus dans le cadre du budget annuel, établir le bilan annuel,
- Animer le réseau des référents HandiAction,
- Coordonner les formations des acteurs de la mission HandiAction,
- Préparer et animer les réunions de la commission de suivi,
- Intervenir pour communiquer et sensibiliser les membres du Comité de Direction.

Article 6.2.2. Les Directeurs Logistiques Régionaux (DLR) et/ou les Directeurs d'Entrepôt

Ces directions seront plus particulièrement chargées au sein du Comité de Direction d'Établissement et régions :

- De favoriser les recrutements de personnes en situation de handicap ;
- D'appuyer les démarches de maintien dans l'emploi.

L'implication des Directeurs Logistiques Régionaux, des Directeurs d'Entrepôt et de leur encadrement est un élément essentiel pour la pleine réussite de la démarche HandiAction au sein des établissements et des régions. Ils sont responsables du bon déploiement des actions prévues dans le cadre du programme HandiAction pour l'établissement et des résultats obtenus par rapport aux objectifs annuels de l'établissement.

Au titre de la démarche HandiAction, leurs principales missions sont :

- De s'assurer du déploiement sur l'établissement/les régions des actions décidées au plan national (formations, sensibilisations, diffusions d'outils...) ;
- De valider le cas échéant les démarches de maintien dans l'emploi sur leur établissement suite aux préconisations de la Commission d'Accompagnement à l'Emploi ;
- De favoriser les recrutements de personnes en situation de handicap sur l'établissement ;
- De favoriser, lorsque cela est opérant, la collaboration avec le secteur adapté ;
- De sensibiliser les équipes de l'établissement à l'intégration de personnes en situation de handicap.

Article 6.2.3. Les Responsables Ressources Humaines

Les Responsables Ressources Humaines (RRH) devront tout particulièrement coordonner les démarches de maintien dans l'emploi.

Ils seront également en charge :

- D'aider les directeurs d'entrepôt dans leur démarche de recrutement de collaborateurs handicapés (notamment en rencontrant les agences d'intérim locales, en participant à des forums recrutement, en établissant des partenariats avec des écoles ou universités...) ;
- De veiller à l'accompagnement de l'intégration de collaborateurs handicapés au sein de l'établissement et au bon suivi de leur parcours professionnel ;
- 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 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 à une prolongation d'arrêt au-delà d'1 mois d'absence ;
- De diffuser les informations et différents supports de communication institutionnels autour du handicap dans le cadre des comités de Direction ;
 - De remonter les informations, expériences et bonnes pratiques en vigueur auprès du Référent handicap national ;
 - D'assurer le suivi administratif et le recueil des données indispensables à l'actualisation des DSN mensuelles et de la DOETH annuelle.

Article 6.2.4. Le Référent et le Suppléant HandiAction

Article 6.2.4.1 Rôle et missions

Afin de relayer efficacement la politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap et d'accompagner au mieux les salariés, la Direction de chaque établissement désignera un Référent et un Référent suppléant HandiAction parmi les salariés de l'établissement quelque soit leur statut.

Un appel à candidature sera réalisé sur chaque établissement par voie d'affichage et en brief d'équipe.

La direction de l'établissement veillera à ce que tous les salariés de l'établissement, quel que soit leur horaire de travail, puissent avoir accès aux informations liées à la démarche HandiAction et notamment à l'identité des référents HandiAction.

Compte tenu de leurs missions le Référent et le Référent suppléant HandiAction, seront désignés parmi des personnes proches des équipes, ayant des qualités relationnelles ainsi qu'une sensibilité sur les questions liées au handicap.

La candidature du ou des collaborateurs identifiés sera validée par la Direction et le Référent National HandiAction.

La Direction de chaque établissement communiquera localement le nom de ces personnes.

L'identité du référent et du référent suppléant HandiAction sera portée à la connaissance des collaborateurs par voie d'affichage.

En complément de leur activité professionnelle, le Référent et le Référent suppléant HandiAction seront les interlocuteurs dédiés auprès des salariés sur toute question relative au handicap.

Leur rôle consistera à :

- Aider les salariés le souhaitant, à faire les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;

- Diffuser les informations et différents supports de communication institutionnels autour du handicap ;
- Transmettre au Référent national HandiAction les informations, expériences et bonnes pratiques en vigueur sur leur établissement ;
- Communiquer avec l'ensemble des collaborateurs de l'établissement sur le thème du handicap et de l'inclusion.

Pour assurer leur mission, les référents et les suppléants HandiAction participeront à des réunions d'information mensuelles avec le Référent national HandiAction.

Article 6.2.4.2 Accompagnement du Référent et du Référent Suppléant HandiAction

Dans le cadre de leur mission les Référents et Référents Suppléants HandiAction bénéficieront de la formation « Correspondants Handicap » qui leur permettra de :

- Maîtriser les dispositifs de l'accord, les outils et procédures internes en matière de handicap ;
- Savoir accompagner la reconnaissance du handicap ;
- Être en capacité de faire le lien entre les différents acteurs internes et externes ;
- Faire remonter les besoins des personnes en situation de handicap ;
- Savoir analyser et présenter un bilan et des indicateurs lors des réunions des CSSCT ;
- Mener des actions de sensibilisation ;
- Être force de proposition au niveau de son établissement.

En complément de cette formation, dès leur désignation, ils auront :

- Un échange avec le Référent National Handicap ;
- Un échange avec le RRH du site ;
- Un "parrain" parmi les Référents Handicap locaux désignés depuis plus de 2 ans : préconisation d'une point mensuel de 30 minutes sur une durée de 12 mois ;
- Un RDV avec la MDPH et Cap Emploi locaux/régionaux.

Indicateurs : Nombre de formations dispensées au référent /suppléant HandiAction

Article 6.2.5. Le rôle de l'encadrement

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

Le Responsable Ressources Humaines ou le Référent Handicap local, 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 HandiAction et leur communiqueront le nom des personnes à contacter (Responsable Ressources Humaines, le Référent Handicap Local et l'équipe Mission HandiAction) ;
- Alerteront le Responsable Ressources Humaines et l'équipe Mission HandiAction sur les cas individuels urgents.

Au titre de son rôle dans le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, 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 6.2.6. Le Service Santé au Travail

L'entreprise s'attachera à renforcer ses liens avec les services de santé au travail qui dans le cadre d'une politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap ont un rôle majeur à jouer.

Il s'agira en particulier :

- De systématiser la pratique de la visite de pré-reprise en cas de retour au travail suite à une absence pour longue maladie d'une personne en situation de handicap,

- De convenir de rendez-vous dans les meilleurs délais lorsqu'une difficulté de santé aura été détectée.

Le Responsable Ressources Humaines de chaque établissement transmettra aux Médecins du Travail, le présent accord et leur proposera d'intervenir dans la mise en œuvre de celui-ci afin de contribuer au succès de la démarche initiée par la société Carrefour Supply Chain.

Des exemplaires du livret handicap seront remis au Médecin du Travail.

Article 6.2.7. Les IRP des établissements

Le Comité Social et Economique (CSE) a notamment pour mission de contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes en situation de handicap à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle.

Les questions de santé au travail, dont le handicap, font partie intégrantes des prérogatives de la CSSCT dont elle pourra se saisir.

C'est dans ce cadre que les parties entendent associer le plus en amont possible la CSSCT à la recherche de solutions.

Pour cela, et dans le cadre de l'animation de la Commission de l'Accompagnement à l'Emploi, la CSSCT de chaque établissement désignera deux de ses membres pour participer à cette commission.

Cette désignation se fera conformément aux dispositions prévues à l'article 3.2.1.2 du présent accord.

Article 6.2.8. Commission de Suivi

La Commission de Suivi du présent accord est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire du présent accord, et de quatre membres de la Direction dont le Référent national HandiAction et le Directeur des relations sociales.

La Commission de suivi se réunira deux fois par an à l'initiative de la Direction.

Cette Commission veillera au respect de l'application des dispositions du présent accord.

Les membres de cette commission continueront d'être étroitement associés à la démarche. Des prestataires spécialisés dans le handicap pourront être invités afin de poursuivre la professionnalisation des membres de la commission.

La Commission pourra formuler toute proposition entrant dans le champ d'application de l'accord, notamment sur la communication interne (ex : suggestions des bonnes pratiques à diffuser, participation à l'élaboration de supports de sensibilisation).

Les membres de la Commission de suivi bénéficieront d'une formation interne spécifique au « maintien dans l'emploi » et à l'animation de la Commission d'Accompagnement à l'Emploi.

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.

Un point sur l'utilisation du budget sera également fait dans le cadre des réunions de la Commission de suivi.

Article 6.3 Poursuivre la montée en compétence des acteurs relais

Afin de créer des synergies entre les différents relais de la Mission HandiAction, et en particulier de favoriser une prise en charge collective des actions de maintien dans l'emploi, des actions de formations communes aux Référents handicap locaux, aux deux membres de la CSSCT désignés pour assister à la Commission d'Accompagnement à l'emploi, aux Responsables Ressources Humaines et aux Directeurs d'entrepôt, seront organisées sur la durée de l'accord.

Ces sessions, prévues sur une durée d'une journée, seront organisées sur toute la durée de l'accord. L'objectif sera notamment de favoriser la mise en place des Commissions d'Accompagnement à l'emploi et de faciliter leur animation.

Les sessions de formation existantes seront adaptées.

ARTICLE 7 – LE BUDGET HANDIACTION

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 en situation de handicap 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 ajustées 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. Un budget prévisionnel couvrant les trois années d'application du présent accord est joint en annexe (Annexe 2).

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 Supply Chain s'engage à consacrer un budget annuel (y compris les éventuelles aides AGEFIPH) par une dotation budgétaire spécifique, financée sur ses fonds propres.

Ce budget prévisionnel est de 223 000 pour la première année, puis 236 000€ par année pour les deux années suivantes (soit 695 000 € 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 232 000 €.

Le budget étant intégralement construit sur la base d'une allocation volontaire de l'entreprise, les règles régissant la pesée financière d'un accord agréé calculé à partir des contributions libératoires théoriques (et en particulier certains plafonds) ne sont pas applicables.

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.

ARTICLE 8 – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 8.1. Durée et prise d'effet de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois années civiles, soit jusqu'au 31 décembre 2026. Il est convenu que le présent accord sera applicable de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2024.

ARTICLE 8.2 – 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 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 s'engager dans les meilleurs délais suivant l'arrêté d'extension, la parution du décret ou de la loi.

ARTICLE 8.3 – Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, le cas échéant, une organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé 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.

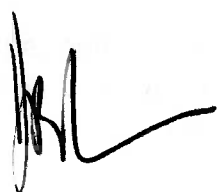
ARTICLE 8.4 – Dépôt et publicité

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en ligne, par la Direction, sur le plateforme de « téléprocédure » du ministère du travail (« TéléAccords »). Un exemplaire sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Caen.

Fait à Mondeville, le 21 juin 2024

Pour Carrefour Supply Chain



Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT C. Guoerant

Pour la CGT N. DENIS

Pour FO N. DENIS

Pour le SNEC-CFE-CGC

BOLSA Buzza Leydi Thierry



Annexe 1 : Liste des établissements Distincts Carrefour Supply Chain SAS

Carrefour SUPPLY CHAIN Carpiquet	Carrefour SUPPLY CHAIN Saint-Gilles
ZI Carpiquet BP. 70160	ZAC MITRA
14652 Carpiquet	Rue Falcon
Carrefour SUPPLY CHAIN Ploufragan	30 800 SAINT GILLES
ZI des Châtelets rue du boisillon	Carrefour SUPPLY CHAIN Lunéville
22440 Ploufragan	1 rue Charles Marchal
Carrefour SUPPLY CHAIN Cholet	Actipole de Mondon
1 Rue Jean-Pierre Agenau	54300 MONCEL LES LUNEVILLE
49300 Cholet	Carrefour SUPPLY CHAIN Sennece
Carrefour SUPPLY CHAIN Le Rheu	Parc d'activités Mâcon Nord
ZAC Les Cormiers	Rue Lecco
35650 LE RHEU	71000 SENNECE LES MACON
Carrefour SUPPLY CHAIN Allonnes	Carrefour SUPPLY CHAIN Direction SUPPLY CHAIN
Rue du Champ du Verger	1 Rue Jean Mermoz – ZAE Saint Guénault
72703 ALLONNES	BP 60075 – Courcouronnes
Carrefour SUPPLY CHAIN Saint Germain les Arpajon	Carrefour SUPPLY CHAIN Saint Quentin Fallavier
Chemin des 50 Arpents	ZAC Chesnes le loup
91180 SAINT GERMAIN LES ARPAJON	53 rue du parc forestier
Carrefour SUPPLY CHAIN Combs la Ville	38070 SAINT QUENTIN FALLAVIER
Zone Parisud 4 – Bd Maurice Faure	Carrefour SUPPLY CHAIN La Courneuve
77380 Combs La Ville	51-53 rue de Verdun
Carrefour SUPPLY CHAIN Vendin 1&2	93210 LA COURNEUVE
5 rue des Frères Lumière	Carrefour SUPPLY CHAIN Le Plessis Pâté
62880 Vendin le Vieil	8 avenue de la Tremblaie
Parc d'Activité Bois Rigault Est	91220 LE PLESSIS PATE
62880 Vendin-le-Vieil	Carrefour SUPPLY CHAIN Labenne
Carrefour SUPPLY CHAIN Aire sur la Lys	RD 810
ZAC Saint Martin	40530 LABENNE
62120 Aire sur la Lys	
Carrefour SUPPLY CHAIN Crépy en Valois	
ZI, rue Louis Armand	
BP 80315	
60803 CREPY EN VALOIS	
Carrefour SUPPLY CHAIN Colomiers	
ZI en Jacca BP 307	
6, allée E. Marcel	
31773 Colomiers cedex	
Carrefour SUPPLY CHAIN Plaisance du Touch	
1 avenue du docteur Charcot	
31830 Plaisance du Touch	
Carrefour SUPPLY CHAIN Bourges	
Rue Joseph Aristide Auxenfans – CS20123	
18023 BOURGES	
Carrefour SUPPLY CHAIN Salon de Provence	
Av G. Voisin	
ZI de la Crau- BP 300	
13667 Salon de Provence	
Carrefour SUPPLY CHAIN Saint Vulbas	
Allée des Cèdres	
01150 SAINT VULBAS	

Annexe 2 – Le budget HandiAction

	2024	2025	2026	TOTAL
	BUDGET	BUDGET	BUDGET	BUDGET
Communication / Evenement / Sensibilisation dont				
<i>Communication Outils de communication / Accessoires</i>	1 000,00 €	1 000,00 €	1 000,00 €	3 000,00 €
<i>Evénements (SEPH, actions locales...)</i>	3 000,00 €	12 000,00 €	12 000,00 €	27 000,00 €
Maintien Dans l'Emploi	150 000,00 €	150 000,00 €	150 000,00 €	450 000,00 €
Formations	5 000,00 €	10 000,00 €	10 000,00 €	25 000,00 €
Recrutements	- €	3 000,00 €	3 000,00 €	6 000,00 €
Management de la démarche				
<i>Salaires</i>	56 000,00 €	56 000,00 €	56 000,00 €	168 000,00 €
<i>Commission de suivi</i>	8 000,00 €	4 000,00 €	4 000,00 €	16 000,00 €
Total	223 000,00 €	236 000,00 €	236 000,00 €	695 000,00 €

AM 16
ND
AB

Annexe 3 – IncluLine Carrefour

Santé & Handicap

Vous avez des questions sur le **Handicap** ? Vous êtes en **situation de Handicap** et n'êtes pas encore **reconnu travailleur handicapé** ?

Contactez l'IncluLine Carrefour

Un service externe dédié à l'information et à l'accompagnement dans vos démarches de RQTH (Reconnaissance de la qualité travailleur handicapé).



Appelez ce numéro

09 80 80 99 60 Service gratuit et confidentiel

Prenez rendez-vous en scannant le QR Code



Confidentiel – Gratuit

Service accessible
du lundi au vendredi
de 8H30 à 12H30
et de 13H30 à 17H30



16
AM
1B
1B



0 800 305 023



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

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



PAR TÉLÉPHONE :

0 800 305 023

Appel gratuit
depuis un fixe et un mobile



DEPUIS VOTRE PLATEFORME :

www.stimulus-care-services.com

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



OU TÉLÉCHARGEZ L'APPLICATION MOBILE : *Stimulus Care Services*



24H/24 7J/7
ANONYME
& CONFIDENTIEL

Le rôle des psychologues Stimulus :

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