



**ACCORD SUR LA SANTÉ, LA QUALITÉ DE VIE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LE
MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DES PERSONNES
HANDICAPÉES AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CSF**

RT LB
JOB CN BT
1/68

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

La société C.S.F. SAS, dont le siège social est situé Zone Industrielle, Route de Paris - 14120 MONDEVILLE, représentée par Madame Roxane TROUILAUD, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée par le Président de la société,

D'une part,

ET :

La Fédération des Services C.F.D.T., située Tour essor, 14 rue Scandicci, 93508 PANTIN Cedex, représentée par Monsieur Michel COUPEY, en sa qualité de délégué syndical central,

La Fédération des syndicats C.F.T.C., Commerce, Services et Force de Ventes, située 34 quai de la Loire, 75019 PARIS, représentée par Monsieur Jean-Christophe BREVIERE, en sa qualité de délégué syndical central,

La Fédération C.G.T. Commerce, Distribution et Services, située Case 425, 93514 MONTREUIL Cedex, représentée par Monsieur Laurent LAMAURY, en sa qualité de délégué syndical central,

La Fédération F.G.T.A.- F.O., située 15 avenue Victor Hugo, 92170 VANVES, représentée par Monsieur Laurent BOULANGER, en sa qualité de délégué syndical central,

Le Syndicat SNEC CFE-CGC, situé 8 allée des Bergeronnettes, 13013 MARSEILLE, représenté par Monsieur Benoît BERIA, en sa qualité de délégué syndical central.

D'autre part.

LB KS

JB

AN

BT

PARTIE 1 : LA SANTE, LA QUALITE DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL	7
TITRE 1 : LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	7
I. Les acteurs de la prévention des risques professionnels	7
Article 1 : Direction	7
Article 2 : Salariés	7
Article 3 : Coordinateurs Prévention Santé Régionaux	7
Article 4 : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail d'établissement (CSSCT d'établissement) et Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCT Centrale)	8
Article 5 : Représentants de Proximité	9
Article 6 : Référents harcèlement et agissements sexistes	10
Article 7 : Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)	10
Article 8 : Réseau CARSAT / CRAMIF	12
II. L'évaluation des risques professionnels	12
Article 1 : Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	13
Article 2 : Rapport annuel	14
Article 3 : Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact)	15
Article 4 : Registre des observations et des mises en demeure	15
III. La Formation	16
IV. Sensibilisation des salariés à la santé et la sécurité au travail	16
V. Les Risques Psychosociaux	16
Article 1 : La prévention du harcèlement	18
Article 2 : L'accompagnement des risques d'incivilités et des victimes d'agression	19
Article 3 : La prévention du stress au travail	20
VI. La prévention des risques routiers	22
TITRE 2 : LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL	23
I. Actions d'adaptation et d'aménagement des postes de travail	23
II. Actions visant à réduire l'exposition des salariés aux facteurs de risques	25
III. Actions visant à améliorer les conditions de travail des salariés	26
IV. Mesures visant à améliorer le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de risques	28
V. Aménagement des fins de carrières	28
TITRE 3 : CONCILIATION VIE PRIVÉE/VIE PROFESSIONNELLE ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	31
I. Articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales	31
II. Qualité de vie au travail	31
PARTIE 2 : HANDICAP ET DIVERSITÉ	33
TITRE 1 : LE PILOTAGE DE LA MISSION HANDICAP : LES ACTEURS ET LES MOYENS DE LA POLITIQUE HANDICAP 	33
I. Les acteurs de la politique handicap	33
Article 1 : Un Pilote National Mission Handicap et Diversité	33
Article 2 : Les Chargés de Mission Handicap et Diversité	33
Article 3 : Un Comité de Pilotage	34
Article 4 : Le Directeur de magasin	34
Article 5 : Le Référent Handicap et Diversité	34
Article 6 : Les Instances Représentatives du Personnel	39
II. La formation de l'encadrement à l'emploi de travailleurs handicapés	40
III. Les moyens financiers de la politique Handicap	40
IV. Les actions de communication et les supports techniques	40
V. Focus sur les sites n'employant pas de travailleurs handicapés	41
TITRE 2 : PLAN D'EMBAUCHE ET D'INTÉGRATION	42
I. Objectifs quantitatifs	42
Article 1 : Le bilan à fin 2022 des recrutements	42
Article 2 : Les objectifs du plan d'embauche	42
Article 3 : La détermination des objectifs de recrutement par Direction Régionale	42
II. Objectifs qualitatifs	42
Article 1 : La priorité aux embauches en CDI	42
Article 2 : Les stages et les contrats en alternance	43
Article 3 : Le développement des réseaux partenaires	43
Article 4 : La procédure d'embauche et d'intégration	44
Article 5 : Les actions de communication pour promouvoir le recrutement et l'intégration	45
TITRE 3 : LE PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE	47

LCB
CN PR
JCB BIL

I. Le développement du partenariat avec les services de santé au travail et le CAP EMPLOI	47
II. Le cas des salariés en temps partiel thérapeutique.....	48
III. La collaboration avec les ergonomes	48
IV. L'aide au reclassement des salariés inaptes	49
Article 1 : Des mesures spécifiques venant aider les salariés faisant l'objet d'une procédure pour inaptitude	49
Article 2 : Des formations pour les salariés inaptes en vue de favoriser leur reclassement	49
V. Le financement des actions de maintien dans l'emploi	50
TITRE 4 : LA FORMATION ET L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE	51
I. La formation à l'adaptation du poste.....	51
II. L'accessibilité à la formation professionnelle.....	51
III. L'Entretien Compétences et Carrières (ECC).....	51
IV. Les objectifs quantitatifs	52
TITRE 5 : MESURES COMPLÉMENTAIRES EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES	52
I. La reconnaissance du handicap.....	52
II. Respect de la confidentialité du statut de travailleur handicapé et Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).....	52
III. L'aménagement des horaires et autorisation d'absences.....	53
IV. Assistance matérielle et aide financière de la Mission Handicap	53
Article 1 : Assistance matérielle du travailleur handicapé	53
Article 2 : Le Fonds de soutien de la Mission Handicap	53
V. Le parrainage de projets	54
VI. Le télétravail pour les salariés reconnus travailleurs handicapés ne travaillant pas dans les magasins ..	54
TITRE 6 : LE SECTEUR ADAPTÉ.....	55
PARTIE 3 : DISPOSITIONS FINALES	56

LF LB
 CN
 BF
 JC3

PREAMBULE

La Direction de la société CSF et les Organisations syndicales représentatives signataires du présent accord relatif à la santé, à la qualité de vie et aux conditions de travail au sein de la société CSF ainsi qu'au maintien dans l'emploi et au développement de l'emploi des personnes handicapées au sein de la Société CSF, réaffirment d'une part leur volonté commune d'améliorer la prévention des risques physiques et psychologiques et de la pénibilité au travail, et d'autre part de s'investir en faveur de l'emploi, de l'intégration et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Cette volonté se traduit notamment :

- pour le Groupe Carrefour : par la signature, le 28 octobre 2015, de la Charte du Réseau mondial sur l'entreprise et le handicap de l'OIT et, le 4 novembre 2019, du Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique. Par la signature le 28 novembre 2022 d'un accord collectif relatif à la santé, la prévention et la qualité des conditions de travail au sein de Carrefour France.
- pour la société : par la signature de sept accords collectifs portant sur l'emploi des personnes handicapées dont celui du 21 décembre 2022 ainsi que par la signature de quatre accords sur la santé au travail dont celui du 20 décembre 2018.

La mise en œuvre des dispositions du présent accord doit être effectuée dans le respect des prérogatives des instances représentatives du personnel et dans le respect de la législation. La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 entrée en vigueur le 1er avril 2022 est venue notamment renforcer la prévention en matière de santé au travail et a modernisé les services de prévention et de santé au travail.

La Direction de la société CSF et les Organisations syndicales représentatives signataires du présent accord réaffirment leur engagement en matière de santé, de qualité de vie et des conditions de travail à travers une approche globale des questions de santé et de sécurité au travail afin de garantir les meilleures conditions de travail aux salariés (Partie 1). Cette approche comporte trois volets :

- la prévention des risques professionnels (Titre 1).
- la prévention de la pénibilité au travail (Titre 2).
- la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle et qualité de vie au travail (Titre 3).

Les parties signataires soulignent enfin que tout dispositif visant à protéger la santé au travail doit être conçu comme une démarche de progrès constante, adaptée et réactualisée, prenant en compte les évolutions des connaissances médicales, scientifiques et techniques, les transformations de l'organisation du travail, les retours d'expériences ainsi que des éventuelles évolutions de la réglementation en vigueur.

La Direction s'engage à réaliser un nouveau diagnostic relatif aux postes exposés à la pénibilité au travail avec l'aide d'un consultant externe en 2024.

Ce diagnostic a pour objectif de définir les postes exposés à des facteurs de pénibilité, de calculer la proportion d'effectif exposé aux facteurs de pénibilité et de déployer un plan d'action à mettre en place visant à réduire la pénibilité.

Les Parties signataires réaffirment également leur engagement en matière de maintien dans l'emploi et développement de l'emploi des personnes handicapées (Partie 2). Elles conviennent de retenir six axes pour renforcer la politique handicap de la Société CSF :

- le Pilotage de la Mission Handicap : les acteurs et les moyens de la politique handicap (Titre 1) ;

BI
5/68

SCD

CN

- le plan d'embauche et l'intégration (Titre 2) ;
- le plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise (Titre 3) ;
- la formation et l'évolution professionnelle (Titre 4) ;
- les mesures complémentaires en faveur des personnes handicapées (Titre 5) ;
- le secteur adapté (Titre 6).

Les chiffres présentés dans cette Partie 2 sont issus des DOETH (Déclaration Obligatoire pour l'Emploi des Travailleurs Handicapés) au 31 décembre 2022.

Les « Directions Régionales » mentionnées dans le présent accord s'entendent des établissements distincts au sens du CSE tels que définis par l'accord relatif au CSE en vigueur.

Le présent accord est conclu sur le fondement des articles L. 2242-17 à L. 2242-19 et L. 4162-1 du Code du travail. Il s'applique à tous les salariés et établissements de la société CSF.

✓ LB

BT CW

Partie 1 : La santé, la qualité de vie et les conditions de travail

Titre 1 : LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

I. Les acteurs de la prévention des risques professionnels

Article 1 : Direction

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur met en place des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi qu'une organisation et des moyens adaptés. Il doit veiller au respect des dispositions légales et réglementaires dont il est responsable.

Les parties rappellent que la formation de l'encadrement en magasin et en formation est un axe nécessaire dans la mise en place des actions en matière de santé au travail.

Les formations en matière de santé au travail sont disponibles via CAP FORMATION.

Article 2 : Salariés

La préservation de la santé et de la sécurité au travail implique la participation de chacun. Les salariés sont des acteurs essentiels à la mise en œuvre de la démarche de prévention.

A ce titre, conformément aux dispositions légales, chaque salarié a l'obligation de prendre soin, en fonction de sa formation et des moyens mis à disposition, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles de ses collègues concernés par ses actes sur son poste de travail.

En outre, la période d'intégration apparaît comme un moment fort pour la prévention des risques professionnels.

En conséquence, il convient d'organiser au mieux l'accompagnement dès l'arrivée du salarié dans l'entreprise.

Ainsi, chaque nouveau salarié, quelle que soit la nature de son contrat, sera accompagné par un membre de l'encadrement dans son intégration.

A ce titre, son rôle est primordial en matière de santé au travail puisqu'il accompagne le nouvel embauché dans la découverte de son environnement de travail. Ainsi, il présentera les métiers du magasin, les outils, le matériel et les équipements individuels de protection.

Son rôle en matière d'intégration et de sensibilisation sur les bonnes pratiques et les fondamentaux en matière de santé et sécurité est essentiel afin de prévenir tous risques professionnels auxquels peuvent faire face les nouveaux entrants dans l'entreprise.

La Direction s'engage à faire un rappel mensuel aux Directeurs de magasin relatif à la remise des documents d'intégration. Un document listant les éléments à remettre aux salariés sera également communiqué.

Article 3 : Coordinateurs Prévention Santé Régionaux

Améliorer la qualité de vie des salariés est l'un des axes majeurs de la politique de santé de la Société CSF.

Des ressources veillent au respect des obligations légales en matière de santé au travail et d'accompagner les projets de la société CSF relatifs à la santé et à la qualité de vie au travail.

Les Coordinateurs Prévention Santé Régionaux auront notamment pour mission de :

- o Produire et analyser différents indicateurs liés à la prévention des risques professionnels ;
- o Définir des actions de formation à mettre en place pour l'ensemble des acteurs ;
- o Coordonner et animer les relations avec les institutions au niveau national et divers organismes extérieurs (CNAM, CARSAT, CRAMIF, INRS) ;
- o Accompagner les directions organisation et méthodes, concepts, technique, DANM dans les projets ;
- o Apporter une expertise et une veille réglementaire, coordonner le partage des bonnes pratiques entre les sites ;
- o Piloter des projets et innovations permettant de développer la culture de la prévention au sein du Groupe ;
- o Participer au dialogue social sur le sujet, au niveau régional; les coordinateurs prévention santé régionaux pourront notamment intervenir en cas de besoin lors de certaines réunions des instances représentatives du personnel ;
- o Accompagner et conseiller les Directeurs de site et leurs équipes dans l'adaptation locale et l'application de la politique Groupe.

Le nom du Coordinateur Prévention Santé Régional en charge du magasin sera affiché et communiqué aux représentants du personnel de ce magasin.

Article 4 : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail d'établissement (CSSCT d'établissement) et Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCT Centrale)

Sans préjudice des dispositions légales, il est rappelé le rôle essentiel de ces commissions dans l'énoncé de ses principales compétences et missions. Conformément aux dispositions légales, chaque CSSCT (Centrale et d'établissement) a pour mission, selon les attributions respectives du CSE Central et des CSE d'Etablissement :

- o De préparer les dossiers en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- o De procéder, pour le CSE (Central ou d'Etablissement), aux inspections et enquêtes visées aux articles L.2312-13 du Code du travail en matière de santé, sécurité et des conditions de travail, et aux articles L.2312-59 et L.2312-60 du Code du travail en cas d'alerte pour atteinte aux droits des personnes, pour danger grave et imminent ou pour risque grave pour la santé publique et l'environnement, selon les conditions légales et réglementaires.

Les membres de chaque CSSCT (Centrale et d'Etablissement) sont soumis au secret professionnel et à l'obligation de discrétion prévus par l'article L.2315-3 du Code du travail.

L'accord sur le renouvellement des Comités Sociaux et Économiques d'Etablissement (CSE d'Etablissement) et du Comité Social et Économique Central (CSE Central) de la Société CSF du 14 juin 2023 fixe la composition de chaque CSSCT (Centrale et d'Etablissement) ainsi que ses modalités de fonctionnement.

La délégation du personnel de la CSSCT ainsi que les membres des CSE bénéficient de la formation santé, sécurité et conditions de travail.

La CSSCT est informée dans un délai de 3 jours maximum des accidents ayant entraîné un arrêt de travail.

En outre, la CSSCT sera informée par tout moyen des événements majeurs se produisant dans son champ de compétences.

- Guide des visites des CSSCT

Dans le cadre des précédents accords sur la santé au travail au sein de CSF, un guide de visite a été élaboré avec les membres de la commission de suivi. Ce guide qui se présente sous la forme d'une grille d'audit, permet aux membres de chaque CSSCT de connaître les principales vérifications à opérer en matière de sécurité et de conditions de travail lors de leur visite en magasin. La présentation sous forme de grille permet aux membres des commissions de procéder à une consolidation des résultats des visites des magasins de leur périmètre.

Les membres des CSSCT transmettront les résultats des visites à leur Direction des Ressources Humaines et au Directeur du magasin concerné par la visite pour communication aux membres du CSE et/ou Représentants de Proximité (RP) du magasin (si présence de RP en magasin).

Par ailleurs, afin d'aider les Directeurs de magasin à préparer les visites des CSSCT, le guide des visites, qui reprend notamment la liste des documents à tenir à disposition, leur sera transmis en amont.

Ce guide sera revu et mis à jour dans le cadre de l'application de ce nouvel accord.

Article 5 : Représentants de Proximité

Les Représentants de Proximité auront pour mission principale, par leur présence au niveau local, de :

- présenter les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des minima conventionnels et sur l'application de la loi ou des accords collectifs et sur les conditions de travail. Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur et à ses représentants ;
- contribuer à l'amélioration de la santé, de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail au sein de leur périmètre d'intervention ;
- mener, sur délégation des CSE d'Etablissement, les enquêtes suite à accident grave survenu sur leur périmètre d'intervention ; cette enquête sera menée en lien avec la CSSCT d'établissement de leur périmètre, à laquelle sera transmis les conclusions de l'enquête. Le temps passé aux enquêtes menées après un accident du travail grave ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est considéré comme du temps de travail effectif ;

- contribuer à la prévention des risques professionnels, notamment en faisant remonter toute anomalie concernant le matériel (matériel manquant, abîmé...) aux Directeurs de magasin ;
- contribuer à la qualité de vie au travail.

Ils auront plus précisément pour mission :

- d'être en contact direct avec les salariés de leur périmètre d'intervention et de recueillir efficacement leurs demandes, souhaits, et d'en faire part à leur direction (Directeur du magasin ou le Représentant de la DRH) ;
- de transmettre au CSE d'Établissement, ou le cas échéant à la CSSCT d'Établissement de leur périmètre d'intervention, les réclamations individuelles ou collectives et/ou suggestions relevant de leur champ d'intervention, qui n'auraient pas reçu de réponse de la Direction dans les 8 jours suivant la tenue de la réunion mensuelle, et qui soulèveraient une difficulté particulière, ou qui seraient susceptibles de concerner les autres Représentants de Proximité de l'Établissement ;
- de contribuer à la préservation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des salariés sur leur périmètre d'intervention en :
 - étant vecteur de la communication interne ;
 - identifiant et recommandant des actions de nature à améliorer l'organisation du travail et la qualité de vie au travail.

L'accord sur le renouvellement des Comités Sociaux et Économiques d'Établissement (CSE d'Établissement) et du Comité Social et Économique Central (CSE Central) de la Société CSF du 14 juin 2023 rappelle les modalités d'exercice des attributions des Représentants de Proximité.

Article 6 : Référents harcèlement et agissements sexistes

Le référent harcèlement et agissements sexistes accompagne les salariés, l'encadrement et les instances représentatives du personnel et contribue à la prévention des risques psychosociaux en cas de situation de harcèlement ou d'agissements sexistes.

Article 7 : Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)

L'un des axes principaux de l'Accord National Interprofessionnel du 9 décembre 2020 ainsi que de la loi du 2 août 2021 consiste dans la promotion d'une offre de services des SPSTI efficiente et de proximité au fonctionnement amélioré.

Ainsi, les services de prévention et de santé au travail interentreprises ont désormais pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi.

A cette fin, ils :

- Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

- Apportent leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels, à l'aide notamment d'infirmiers et d'ergonomes ;
- Établissent la fiche entreprise et ses mises à jour ;
- Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- Accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;
- Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;
- Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;
- Participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'article L. 1411-1-1 du code de la santé publique.

Pour y parvenir, les SPSTI sont dotés, pour certains, d'une équipe pluridisciplinaire en santé au travail comprenant des médecins du travail, des salariés médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail, des auxiliaires médicaux disposant de compétences en santé au travail.

Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail et des examens médicaux. Il dispose de moyens de liaison à l'intérieur de l'entreprise, notamment l'employeur et les représentants du personnel.

Le médecin du travail, ou sous l'autorité de celui-ci, l'interne en médecine et l'infirmier assureront, pour tous les salariés de l'entreprise, le suivi individuel de leur état de santé comprenant notamment une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche. Le médecin du travail assurera également les éventuelles visites de reprise et le cas échéant de pré-reprise après un accident, une maladie ou un congé maternité.

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale. En outre, tout salarié en arrêt de travail de plus de 30 jours peut demander une visite de pré-reprise.

Les frais de déplacement engendrés par cette visite seront pris en charge par l'employeur.

L'employeur doit rechercher les moyens pour mettre en œuvre les préconisations médicales faites par le médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire à la suite de visites médicales de salariés.


 CN CB
 PSI
 11/68
 JCB

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris des examens complémentaires prévus aux articles R. 4624-35 et suivants du Code du travail, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de déplacement sont également pris en charge lorsque la visite s'effectue en dehors du lieu de travail.

Article 8 : Réseau CARSAT / CRAMIF

Le réseau des Caisses Régionales d'Assurance Maladie d'Ile-de-France (CRAMIF) ou des Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) est un acteur majeur de la prévention des risques professionnels.

Leur rôle est de développer une politique de prévention des risques professionnels pour la mise en œuvre d'actions visant à préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer leurs conditions de travail, réduire le nombre et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Pour cela, elles disposent des moyens suivants :

- Réaliser des enquêtes sur les accidents du travail et maladies professionnelles ;
- Effectuer des diagnostics et concevoir des plans d'actions ;
- Former à la prévention des risques professionnels ;
- Réaliser des actions de communication et d'information ;
- Participer aux réunions des instances représentatives du personnel ;
- Effectuer des mesures physiques, chimiques ou biologiques.

Les Caisses exercent également la fonction d'assureur social, en fixant et calculant les taux de cotisations pour couvrir les risques d'accidents du travail, de maladies professionnelles et d'accidents du trajet.

La société CSF cherchera à poursuivre sa collaboration avec le réseau des CARSAT / CRAMIF. En particulier elle s'engage à travailler avec le coordinateur d'enseigne de la société afin de réfléchir sur les éventuelles améliorations possibles des conditions de travail et mettre en place des réglementations communes à l'ensemble des magasins.

Des trames d'affichages obligatoires, dont les coordonnées de la CARSAT doivent être indiquées, sont disponibles sur le Portail. La Direction s'engage à faire un rappel à l'ensemble des magasins quant à l'utilisation de ces trames.

II. L'évaluation des risques professionnels

L'évaluation des risques professionnels constitue une étape primordiale de la démarche de prévention mise en œuvre en collaboration avec les différents acteurs de la prévention des risques, en particulier les membres de la CSSCT qui doivent être associés à cette démarche.

Article 1 : Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Principes d'évaluation des risques

L'identification et l'évaluation a priori des risques relevant du périmètre de l'entreprise sont les conditions indispensables d'une prévention effective des risques et de la préservation de la santé physique et mentale au travail de tous les salariés.

L'évaluation des risques a pour objet d'appréhender, sous la forme d'un diagnostic préalable, systématique et exhaustif, l'ensemble des risques identifiables pour la sécurité et la santé des salariés.

En effet, le DUERP transcrit les résultats de l'évaluation des risques et répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs de l'entreprise. Il joue un rôle essentiel dans la démarche de prévention, en assurant la traçabilité de ces expositions.

Pour être utile, le DUERP doit être cohérent, pratique, efficace, fonctionnel et évolutif. Les acteurs internes doivent pouvoir le faire vivre facilement, en s'appuyant sur les évaluations des risques réalisées et sur la stratégie nationale de santé du Groupe Carrefour.

Suivant l'article R. 4121-2 du Code du travail, le document unique est mis à jour au moins une fois par an, ainsi qu'à l'occasion de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Information et participation des Instances Représentatives du Personnel

Pour aider à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, la CSSCT Centrale sera associée à la rédaction de ce document.

Afin d'améliorer le processus de mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, le présent accord prévoit que :

- la mise à jour a lieu une fois par an ;
- la réunion de la CSSCT Centrale au cours de laquelle le DUERP fera l'objet d'un point est planifiée à l'avance afin de permettre aux membres d'organiser leur présence ;
- le document unique d'évaluation des risques professionnels est remis aux membres de la CSSCT Centrale en amont de la réunion.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels, et ses versions antérieures, seront tenus pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration à la disposition :

- des acteurs de la santé et de la sécurité au travail du Groupe Carrefour (Direction, Coordinateurs prévention santé régionaux, Responsables des ressources humaines, Managers) ;
- des travailleurs et anciens travailleurs pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise, qui peuvent les communiquer aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical ; la communication des versions antérieures à celle en vigueur à la date de la demande pouvant être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur ;
- des membres de la délégation du personnel du CSE ;

BT

CN

CB

13/68

JCS

- du service de prévention et de santé au travail ;
- des agents de l'inspection du travail ;
- des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1 du Code du travail ;
- des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-29 du Code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L. 1333-30 du même Code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article R. 4121-4 du Code du travail, les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques seront affichées au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Le document unique du site sera mis à disposition par la Direction lors des visites des membres de la CSSCT s'ils le demandent.

Accompagnement des chefs d'établissement

La Société CSF est dotée d'un DUERP composé d'une à deux parties :

- une partie commune à l'ensemble des établissements, dite « DUERP Socle » ;
- et, éventuellement, une partie propre à chaque site (magasin ou siège), venant en complément du DUERP Socle, dite « DUERP Local ».

Le DUERP Socle comporte un inventaire des risques communs à l'ensemble des sites de l'entreprise, répartis par unité de travail.

Le DUERP Local de chaque site inventorie les risques propres au site, qui ne figurent pas déjà dans le DUERP Socle.

Ces risques sont assortis de moyens de prévention.

Le DUERP Local peut également adapter la cotation d'un risque figurant dans le DUERP Socle pour tenir compte des incidences d'un projet local ou de circonstances locales particulières.

En cas d'adaptation au niveau local, les Directeurs de magasin devront se faire accompagner par leur Coordinateur Prévention Santé Régional.

Article 2 : Rapport annuel

Le rapport annuel, ancien bilan HSCT, est un document de synthèse portant sur les indicateurs suivants de l'année N-1 :

- Information générale sur l'entreprise (effectifs, départs et embauches, travail temporaire, salariés d'entreprises extérieures, stagiaires écoles, travailleurs de nuit)
- Principaux indicateurs HSCT :
 - o Absentéisme : évolution des absences pour maladie, accident du travail, de trajet avec le nombre de jours d'absence
 - o Accidents du travail
 - Nombre d'AT avec arrêt de travail et sans arrêt de travail (avec répartition par lieu de survenance, siège des lésions, éléments matériels mis en cause)
 - Taux de fréquence et de gravité (et leur évolution)
 - Nombre d'accidents mortels

- Nombre d'incapacités notifiées dans l'année
- Maladies professionnelles
 - Nombre de maladies professionnelles reconnues en cours d'année
 - Répartition des maladies professionnelles par poste de travail, par nature et par siège des lésions
- Données communes
 - Taux moyen de cotisation AT/MP
 - Montant total versé à ce titre
- Formations
- Exercice du droit d'alerte
- Principaux moyens mis en œuvre au cours de l'année précédente et principaux moyens à mettre en œuvre pour l'année en cours
- Indicateurs relatifs aux risques psychosociaux
- Indicateurs relatifs à la pénibilité

Ces indicateurs sont définis dans le cadre du Titre 2 du présent accord relatif à la prévention de la pénibilité.

Le rapport annuel visé ci-dessus sera présenté en CSSCT Centrale et en CSE Central. Il sera remis en amont aux membres de ces commissions.

Article 3 : Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT)

La mise à jour du DUERP et l'étude du Rapport Annuel débouchent sur la rédaction d'un PAPRIPACT comportant :

- la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir ;
- les conditions d'exécution de chacune des mesures ;
- les indicateurs de résultat retenus et l'estimation de leur coût ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- et les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées.

Le PAPRIPACT sera présenté en CSSCT Centrale avant d'être présenté en CSE Central à l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Article 4 : Registre des observations et des mises en demeure

Un registre des observations ou des mises en demeure faites par l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité, de médecine du travail et de prévention doit être mis en place dans tous les magasins, y compris dans les établissements de moins de 50 salariés. Il est tenu à la disposition des agents de l'Inspection du Travail et des représentants du personnel.

En cas de visite de magasin, le Délégué syndical ou un membre du CSE aura la possibilité d'ajouter ses remarques sur ledit registre.

BT CN LB
JCD
15/68

III. La Formation

Conformément à l'article 8.2 de l'accord collectif relatif à la santé, la prévention et la qualité de vie et des conditions de travail au sein de Carrefour France du 21 novembre 2022, les efforts de formation porteront en priorité sur les fondamentaux de la prévention, et cibleront en particulier les managers de proximité, les nouveaux embauchés et les représentants du personnel disposant de prérogatives en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Les formations prioritaires sont énoncées dans l'accord susmentionné.

IV. Sensibilisation des salariés à la santé et la sécurité au travail

La Société s'engage à développer différents modes de communication qui permettent à la fois d'alerter sur un risque, d'informer sur une obligation et de fournir des informations générales.

En effet, la sensibilisation des salariés est l'un des moyens essentiels de prévention en matière de santé au travail. La Direction poursuivra ainsi ses campagnes de communication portant sur les questions de santé et de sécurité au travail, et ce, tout au long de la durée d'application du présent accord.

V. Les Risques Psychosociaux

Dans le cadre des précédents accords sur la santé au travail, des actions ont déjà été mises en place au sein de la société CSF afin de prévenir les risques psychosociaux.

Ainsi, afin de prévenir les risques de harcèlement, des formations sur le harcèlement et la diversité ont été intégrées dans la formation « législation sociale » à destination des Directeurs de magasin et une procédure de résolution des cas de harcèlement moral ou sexuel a été instituée.

Un accompagnement des salariés victimes d'agression est également mis en place et les salariés peuvent bénéficier d'une formation à la gestion des conflits.

Concernant le stress au travail, un module de formation sur la gestion du stress et destiné à l'encadrement a été créé afin d'apporter les outils nécessaires aux opérationnels pour la gestion des risques psychosociaux au niveau individuel et collectif.

En complément de ces actions, le Groupe s'est doté d'un outil permettant d'évaluer les risques psychosociaux, Wittyfit.

Ce questionnaire adressé à l'ensemble des salariés permet d'évaluer les facteurs de risques le plus en amont possible pour identifier les points de vigilance ou les clefs de réussite dans l'accompagnement du changement.

Cette méthode participative associe les équipes, les représentants du personnel et les managers, afin de définir un plan d'action adapté, d'en assurer leur suivi et de mettre à jour l'évaluation des risques professionnels ; avec l'appui de la direction prévention santé, du médecin du travail et des infirmiers du service de santé au travail.

Le déploiement de ce dispositif se fera progressivement entre 2023 et 2025.

CB
VT
BT

Chaque Directeur de magasin sera formé sur l'outil Wittyfit et aux RPS, lorsque celui-ci sera mis en place au sein de son magasin.

En parallèle, un pilote est en cours, dans quelques magasins, pour aider et sensibiliser les salariés à prendre soin de leur santé mentale.

Les salariés volontaires ont accès pendant la durée du pilote à des vidéos animées par des Coach ou Psychologues sur une application. Ces vidéos couvrent la sphère professionnelle et personnelle sur des thématiques variées relatives à la maîtrise de soi, l'estime de soi, les relations interpersonnelles, la résilience, l'épanouissement.

Si l'une des thématiques les intéressent ils peuvent prendre rendez vous en visioconférence avec le Coach ou Psychologue dans la limite de 4 séances pour aborder plus en détail le sujet retenu au regard de leur vécu.

Bien évidemment ces échanges sont complètement confidentiels.

A l'issue des pilotes il sera décidé ou non de déployer plus largement cette application.

Définition du harcèlement et de la violence au travail :

Définition de l'Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 :

« Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus, ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique, ...

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier ».

A ce jour, le harcèlement sexuel est défini par l'article L. 1153-1 du Code du travail comme « des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante », ainsi que « toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ». Le harcèlement sexuel est également constitué : « lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée » ou « lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements,

successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ».

Le harcèlement moral, ainsi que le harcèlement sexuel sont des actes punis par le Code pénal par des peines pouvant aller jusqu'à deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

Le présent titre tiendra compte des évolutions du Code du travail relatives à la définition de ces notions.

Article 1 : La prévention du harcèlement

Aux termes des articles L. 1152-4 et L. 1153-5 du Code du travail, l'employeur prend toutes dispositions en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel.

Sur ce fondement, la Direction décide de mettre en place une politique de prévention du harcèlement moral et sexuel au sein de l'entreprise.

Commission harcèlement moral et sexuel

Une procédure de résolution des cas de harcèlement moral ou sexuel est mise en place afin de traiter les cas de harcèlement en cherchant à dégager les termes d'une résolution de la situation.

Le salarié s'estimant victime de harcèlement moral ou sexuel peut ainsi saisir la Direction des Ressources Humaines Régionale à laquelle il appartient de manière formelle et motivée, en relatant les faits permettant de présumer de l'existence d'un harcèlement et en joignant à toutes fins utiles l'ensemble des pièces jugées nécessaires.

La Direction des Ressources Humaines accuse réception du dossier par courrier adressé au salarié. Dans ce courrier, elle l'informe également de la possibilité qu'il a de se faire assister par une personne choisie parmi les salariés de son établissement, ou un représentant du personnel de sa Région ou national (DSC/DSN).

Lorsque la demande n'est pas suffisamment motivée, le RH de proximité informe le salarié qu'au vu des éléments transmis, l'enquête ne peut être menée.

Lorsque la demande est suffisamment motivée, le RH de proximité informe le salarié qu'une enquête contradictoire sera menée, dans un délai d'un mois maximum à compter de la connaissance des faits. Le courrier lui rappelle la possibilité qu'il a de se faire assister par une personne choisie parmi les salariés de son établissement, ou un représentant du personnel de sa Région ou national (DSC/DSN). A cette fin, il entend l'ensemble des personnes impliquées, ainsi que les représentants du personnel du site concerné afin d'analyser et d'évaluer les faits pour dégager les termes d'une résolution de la situation. Les responsables hiérarchiques des salariés victimes et mis en cause sont également entendus dans le cadre de cette enquête.

Le RH de proximité invitera le médecin du travail à participer à cette enquête.

Le résultat de cette enquête permet à la Direction, qui restera neutre et objective, de vérifier la véracité des faits allégués et d'en tirer les éventuelles conséquences. Le salarié s'estimant victime du harcèlement, ainsi que le salarié mis en cause sont informés des résultats de cette enquête et des éventuelles conséquences, dans un délai maximum d'un mois suivant le terme de l'enquête.

Article 2 : L'accompagnement des risques d'incivilités et des victimes d'agression

Les incivilités et violences lorsqu'elles surviennent peuvent entraîner une dégradation des conditions de travail des salariés, en particulier de ceux qui sont en relation quotidienne avec le public. Ces incivilités et violences peuvent en outre avoir des conséquences graves sur l'intégrité physique et psychique des salariés qui en seraient victimes.

Article 2.1 : Formes de l'incivilité

Les incivilités peuvent notamment prendre la forme :

- d'agressions verbales (injures, insultes, menaces) ;
- d'agressions comportementales (harcèlement, chantage, bruits et tapages injurieux, destructions et dégradations) ;
- d'agressions physiques.

Suite aux engagements pris dans le cadre de l'accord collectif relatif à la santé, la prévention et la qualité de vie et des conditions de travail au sein de Carrefour France signé le 21 novembre 2022, un guide a été élaboré pour décrypter les différents types d'incivilités et en identifier les causes et les conséquences.

Si une alerte d'une particulière gravité est remontée à la Direction des Ressources Humaines, cette dernière pourra contacter la Sécurité France pour mettre en place un vigile sur le magasin de manière temporaire.

Article 2.2 : Information et formation des salariés

Lors de leur arrivée dans l'entreprise, les nouveaux salariés, et principalement le personnel de caisse et d'accueil, seront informés des risques d'incivilité et de violences dont ils seront susceptibles d'être victimes. Ils seront également informés du comportement à adopter, des mesures à prendre et de la procédure à adopter. A cette fin, la plaquette « Gérer les conflits » sera systématiquement remise à tous ces salariés.

La formation « Gérer les conflits avec nos clients » est ouverte à tous les salariés régulièrement en relation avec le public, c'est-à-dire prioritairement les salariés travaillant en caisse, à l'accueil et affectés au Drive, les employés des rayons à service et l'encadrement.

Cette formation a pour but de permettre aux salariés de mieux comprendre les réactions des clients difficiles pour mieux réagir et de connaître les solutions à choisir en fonction des circonstances pour prévenir et gérer les situations difficiles ou conflictuelles. Un bilan de suivi de cette formation sera présenté en commission de suivi de cet accord.

Par ailleurs, l'ensemble des équipes seront sensibilisés lors des briefs en magasin sur la manière de réagir en cas d'incivilités.

Article 2.3 : Aménagement temporaire des conditions de travail

La Direction proposera au salarié victime d'une agression grave un entretien avec son supérieur hiérarchique afin d'étudier la possibilité d'un aménagement temporaire de ses conditions de travail (par exemple, travail sur un autre rayon) et/ou de ses horaires de travail ou d'une mutation. A l'occasion de cet entretien, le salarié victime peut être accompagné

d'un salarié du magasin ou d'un représentant du personnel national ou de son choix appartenant à sa Région.

Dans l'hypothèse où le salarié, victime d'une agression grave, est amené à effectuer des démarches administratives ou juridiques relatives à cette agression (dépôt de plainte, visite médicale de constatation, entretiens...), le temps passé par le salarié pour effectuer ces démarches sera considéré comme du temps de travail. L'accompagnement juridique sera pris en charge par la Direction.

Article 2.4 : Suivi psychologique et prise en charge en cas d'agression

En cas d'agression grave, il est proposé au salarié un suivi psychologique, qui est assuré par un service spécialisé choisi par l'entreprise.

Si un braquage a lieu, un organisme extérieur à l'entreprise apporte un soutien psychologique aux salariés touchés. Des psychologues proposeront, en fonction de la situation, une aide collective (débriefing, groupes de paroles avec les personnes impliquées) et/ou individuelle (entretiens individuels).

En cas de violences physiques ou de menaces graves à l'intégrité physique, il apparaît important d'accompagner les salariés qui en auront pris l'initiative dans leurs démarches pénales. Il s'agit pour la Direction de les assister dans la procédure et de prendre en charge les frais de procédure.

Par ailleurs, en cas de braquage, la CSSCT, sera réunie au cours d'une réunion extraordinaire, dans les jours suivants l'événement. A l'occasion de cette réunion, les membres de la CSSCT pourront émettre toute préconisation utile. Une attention particulière est portée aux magasins ayant fait l'objet de deux braquages au cours de l'année. Des améliorations relatives à la sécurité de ces magasins doivent être recherchées en priorité.

Les frais de transport consécutifs au suivi psychologique (rendez-vous avec le psychologue) seront pris en charge par la Direction dans le respect de la procédure frais de déplacement du Groupe Carrefour.

Article 3 : La prévention du stress au travail

Conscient que le stress au travail des salariés peut être la résultante de nombreux facteurs et peut parfois conduire à des problèmes de santé, la Direction de la société CSF, se fondant sur l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008, souhaite renforcer la sensibilisation des acteurs de l'entreprise à une meilleure prévention.

Article 3.1 : Description du stress

Dans l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008, les partenaires sociaux ont décrit le stress au travail de la façon suivante :

« Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc. ».

Article 3.2 : Formation de l'encadrement à la gestion du stress

Afin d'apporter les outils nécessaires aux opérationnels pour la gestion des risques psychosociaux au niveau individuel et collectif, un module de formation sur ce thème comprenant notamment la gestion du stress existe dans le catalogue de formation.

Elle permet aux membres de l'encadrement (cadres et agents de maîtrise), l'apprentissage des mécanismes du stress et de la gestion de ses effets à titre individuel, ainsi que l'apprentissage des méthodes permettant de reconnaître, prendre en compte et traiter les effets du stress ressenti par les salariés.

Le bien-être au travail et l'amélioration de la qualité de vie au travail est une préoccupation pour l'entreprise. C'est pourquoi, tous les Directeurs régionaux et les Directeurs de magasin continuent d'être formés à la gestion du stress.

Article 3.3 : Détection des salariés en situation de souffrance au travail

Afin d'aider les salariés qui seraient en situation de mal-être à contacter un professionnel de santé, les coordonnées du médecin du travail sont affichées en magasin.

Par ailleurs, les représentants du personnel pourront alerter la Direction des Ressources Humaines sur l'existence de cas de salariés en situation de souffrance au travail dont ils auraient connaissance.

Le Directeur du magasin ou le responsable de service, informé de l'existence d'un salarié en situation de souffrance lui proposera un entretien au cours duquel il l'informerait sur les dispositifs de prévention des risques psychosociaux mis en place au sein de CSF.

A cela s'ajoute le dispositif d'alerte mis en place au sein du Groupe en cas de situation difficile identifiée.

Article 3.4 : Mise en place d'une cellule d'écoute psychologique

Afin d'aider les salariés en situation de souffrance, la Direction a mis en place une cellule d'écoute psychologique STIMULUS (à date de signature du présent accord) à destination des salariés de la société CSF.

Les salariés bénéficient, via un numéro d'appel ou d'une plateforme, des conseils de professionnels compétents, respectant les principes de confidentialité et d'anonymat, qui leur offriront un accompagnement pouvant porter, tant sur leur situation professionnelle que sur leur situation personnelle.

Afin de répondre au plus près des problématiques rencontrées, la cellule d'écoute psychologique sera également dotée d'une assistante sociale permettant de s'adapter aux besoins du salarié appelant.

Une communication sera réalisée à ce sujet chaque année d'application du présent accord.

Des indicateurs de suivi seront présentés une fois par an à la commission de suivi de l'accord.

Handwritten signatures and initials:
- Top right: "per" (vertical)
- Middle right: "CW" and "CB"
- Bottom left: "JC" (with arrow pointing to the left)
- Bottom right: "BT"

VI. La prévention des risques routiers

Les risques routiers peuvent être sources d'accidents entre le lieu de résidence et le lieu de travail ou bien lors d'un déplacement professionnel. Ces accidents peuvent être causés par la fatigue, l'usage du téléphone ou d'autres distracteurs, ou de mauvaises conditions météorologiques...

Afin de sensibiliser les salariés à ces risques une campagne de communication sera menée, tournée prioritairement vers ces sept principes :

- Je n'utilise pas mon téléphone au volant sauf avec un dispositif kit mains libres ;
- Je ne conduis pas sous l'emprise de l'alcool et de stupéfiants ;
- Je porte ma ceinture de sécurité ;
- Je respecte les limitations de vitesse et adapte ma conduite à l'environnement ;
- Je prévois des temps de repos lors de mes trajets ;
- Je respecte la réglementation et les règles de sécurité ;
- J'ai un équipement adapté et réglementaire lors de mes trajets en deux-roues.

Des partenariats avec les organismes externes dans le cadre de la sécurité routière (préfectures, police, gendarmerie...) seront développés afin de mener des campagnes de sensibilisation auprès des salariés.

Un guide « prévenir les risques routiers » sera remis aux salariés utilisant un véhicule professionnel au moment de la remise du véhicule.

Par ailleurs, ces salariés pourront également accéder à une formation permettant d'identifier et de prendre conscience des risques routiers, de connaître et prendre les bonnes habitudes, d'être en mesure de modifier les comportements au volant.

Cette formation sera ouverte aux salariés itinérants, aux salariés bénéficiant d'un véhicule de fonction ainsi qu'aux titulaires d'un mandat désignatif tels que les Délégués Syndicaux (DSC, DSN, DS) et les membres de la délégation du CSE.

Un bilan de suivi des formations sera présenté en commission de suivi de l'accord.

AN CB BT

Titre 2 : LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

Préambule

Certains facteurs de pénibilité font peser un risque sur la santé des salariés au cours de leur carrière qui peut se traduire par une maladie professionnelle ou un accident du travail. Les parties signataires du présent accord ont convenu en conséquence d'œuvrer ensemble pour développer des actions de prévention de la pénibilité des tâches ou des situations de travail.

Cette action s'inscrit également dans le cadre d'une démarche, entreprise depuis plusieurs années, de prévention des risques professionnels qui sont l'une des principales conséquences de l'exposition des salariés à certains facteurs de pénibilité (manutention manuelle de charge, postures pénibles, le bruit ...).

En effet, des engagements en matière de prévention de la pénibilité ont déjà été pris dans le cadre de la conclusion de différents accords.

Conformément à l'accord sur le Compte Épargne-Temps de la société CSF du 3 septembre 2021, la Direction s'est déjà engagée sur le thème de l'aménagement des fins de carrière en renouvelant l'application du dispositif de congé de fin de carrière destiné à permettre aux salariés qui le souhaitent de poursuivre leur activité professionnelle en réduisant leur temps de travail avant leur départ en retraite et ainsi réduire l'exposition aux facteurs de pénibilité.

Les dispositions de cet accord font intégralement partie du dispositif de prévention de la pénibilité au travail.

La Direction entend ainsi, par le présent accord, poursuivre son engagement en matière de prévention de la pénibilité au travail, notamment par le biais des différents accords existant au sein de la société CSF, des matériels déjà déployés ou encore des études ergonomiques de nouveaux matériels.

Le présent accord regroupe des thématiques visant à réduire la pénibilité qui sont accompagnées d'actions à mettre en œuvre, ainsi que des indicateurs quantitatifs et qualitatifs.

La Direction s'attachera également à se conformer aux éventuelles évolutions législatives et réglementaires qui pourraient apparaître suite à la signature du présent accord.

La Direction de la Société CSF et les Organisations syndicales représentatives signataires, soucieuses d'améliorer la santé au travail des salariés, souhaitent ainsi poursuivre leurs efforts en matière de prévention de la pénibilité.

Les actions de prévention mises en place par le présent accord ont pour objet :

- la suppression ou à défaut, la diminution des contraintes physiques pesant sur certains postes, activités ou situations de travail ;
- l'amélioration des environnements de travail ;
- la redéfinition, au besoin, des organisations de travail plus conformes aux rythmes physiologiques et biologiques des personnes.

I. Actions d'adaptation et d'aménagement des postes de travail

Déploiement et entretien de nouveaux matériels réduisant l'exposition au risque lié aux manutentions de charges

Afin de réduire l'exposition des salariés au risque lié à la manutention manuelle de charge dans le cadre de l'activité de mise en rayon, et dans le cadre de la suppression totale des opérations de dépôt au sol, la Direction s'engage à poursuivre le déploiement dans les magasins CSF :

- des tables de mises en rayon à fond levant

- des transpalettes électriques à grande levée
- des tire-palettes manuels
- des plateformes sécurisées

Ces matériels sont amenés à évoluer en fonction des nouvelles réglementations et améliorations pouvant être apportées.

La Direction fera appel à ses prestataires pour réparer à la demande le matériel souhaité.

Afin d'assurer une disponibilité et faciliter la mise en rayon, au moins deux transpalettes électriques à grande levée seront à disposition dans chacun des magasins.

Afin d'améliorer les conditions de travail sur le rayon poisson, le test d'un nouveau matériel visant à réduire la manutention de la glace lors de la mise en place du rayon sera poursuivi.

Par ailleurs, la Société CSF s'engage à déployer un pilote d'une durée de 6 mois sur une sélection de magasins pour définir de l'opportunité de mettre en place une trancheuse à chiffonnade de jambon.

La Société CSF s'engage également à continuer le déploiement des mini comtoises sur les magasins qui en sont dépourvus et ce, durant la durée d'application du présent accord.

Les salariés doivent être formés à l'utilisation du matériel et habilités à la conduite par le Directeur du magasin.

Un bilan de suivi relatif à la mise en place des trancheuses à chiffonnade de jambon sera présenté en commission de suivi de l'accord.

Matériel de protection

La Direction s'engage à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection, des dispositifs de sécurité et à rechercher les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents, et notamment celles concernant le port de matériels de protection individuelle.

Carrefour a revu la gamme de chaussures de sécurité afin qu'elles soient adaptées aux différents métiers, à leur utilisation (tige basse ou haute), à la taille du pied (petites et grandes pointures, pieds larges ou fins) et que leur acceptation par les salariés se fasse.

Une attention particulière a été apportée au poids et aux matières utilisées.

Fort de ces évolutions, la Direction tient à rappeler que le port des chaussures de sécurité est obligatoire pour tous sur la surface de vente et en réserve.

Deux gammes de chaussures adaptées au métier occupé seront proposées. L'une des deux gammes sera adaptée pour les salariés utilisant des semelles orthopédiques.

Les salariés choisiront une paire de chaussures parmi une sélection de trois paires différentes que le Directeur de magasin aura sélectionné sur le catalogue.

Pour améliorer le confort des chaussures de sécurité, des semelles sont recommandées pour les activités sollicitant beaucoup de déplacements ou exposées au froid.

Les chaussures seront changées à minima tous les 2 ans ou plus souvent si elles sont endommagées (ex : réserve).

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including "CB", "B4", and "SCD".

Pour les salariés travaillant en magasin pour une courte durée, des chaussures de sécurité, ou à défaut des coques de sécurité, devront être mises à leur disposition.

A ce titre, un stock permanent de chaussures de sécurité et de tenues de travail sera présent dans chaque magasin afin de répondre à une demande imprévue de tout salarié ou au besoin de tout nouvel embauché. Chaque magasin devra renouveler son stock de manière régulière et pouvoir équiper des stagiaires ou des CDD.

Si le médecin du travail estime que les chaussures présentes dans le catalogue ne conviennent pas à la morphologie du pied du salarié ou à ses contraintes de santé, le Directeur devra commander une paire adaptée avec l'aide du coordinateur prévention santé régional.

Les parties signataires souhaitent rappeler, notamment à propos des chaussures de sécurité, que l'encadrement doit se montrer exemplaire en ce qui concerne le port des équipements de protection individuelle lorsqu'il se trouve sur la surface de vente et dans les réserves. A ce titre, la sensibilisation à destination de l'encadrement sera poursuivie.

De plus, des équipements de protection individuelle (des tenues protégeant contre intempéries le froid, gants, tabliers, cutters sécurisés, etc.) sont mis à disposition et adaptés à la taille et à l'activité des salariés.

Compte tenu des risques spécifiques inhérents au rayon Boucherie, le personnel de ce rayon doit impérativement porter les équipements de protection individuelle mis à sa disposition (tabliers maille, gants...).

Le port de ces équipements étant destiné à protéger les salariés des risques spécifiques, ils sont tenus de les utiliser.

Il appartient au Directeur de magasin de choisir les équipements de protection parmi ceux référencés par le Groupe. En cas de difficulté, l'avis de la médecine du travail peut être utilement recueilli afin de rechercher les matériels les mieux adaptés. Les Directeurs de magasin pourront échanger avec les Représentants de Proximité sur ce choix.

Lorsqu'un salarié en situation de handicap a un besoin d'équipement spécifique, lié à des raisons médicales, il en informe son manager qui prendra contact avec le chargé de mission handicap.

II. Actions visant à réduire l'exposition des salariés aux facteurs de risques

Les parties souhaitent mettre en place des actions pour réduire l'exposition aux postures pénibles.

La Direction rappelle qu'il est essentiel de déclarer les accidents du travail qui pourraient survenir. Pour se faire, une formation à l'outil E-santé est disponible en e-learning et devra être suivie par l'ensemble de l'encadrement.

Un bilan relatif au suivi de cette formation sera présenté en commission de suivi de l'accord.

Handwritten signatures and initials:
CN LB
JCB BT

A la demande des représentants de proximité, les directeurs de magasin transmettront le suivi des visites médicales au sein de leur magasin.

Suivi du travail en hauteur et du travail au sol

La Direction poursuivra les actions visant à réduire les postures pénibles et la manutention manuelle de charges en hauteur, ainsi que le travail au sol.

A ce titre, il sera veillé à respecter les réglementations, telle que la recommandation de mise en rayon.

La Direction veillera ainsi à ce que l'ensemble du parc de magasins de la société CSF soit équipé du matériel conforme à la recommandation R478 (limiteurs de fond).

Un travail sera également poursuivi en collaboration avec la logistique afin d'améliorer la palettisation des produits livrés en magasin.

Formation Manutention manuelle

Dans un souci de prévention des maladies professionnelles et de réduction des accidents du travail, mais aussi afin de limiter les efforts physiques effectués par les salariés liés au port de charges ou aux postures pénibles, les parties signataires souhaitent poursuivre le développement des formations Manutention manuelle à l'attention des salariés.

Sont concernés par cette formation, les salariés dont l'activité comporte des manutentions manuelles fréquentes ou des contraintes de posture particulière au poste de travail (employés commerciaux, personnel de caisse et managers).

Les formations Manutention manuelle sont assurées par des Ostéopathes en situation de travail sur le magasin.

Les salariés de l'établissement, sensibilisés et formés à la prévention des risques professionnels, sont des acteurs conscients des enjeux et vigilants pour leur sécurité et celle de leurs collègues.

III. Actions visant à améliorer les conditions de travail des salariés

Réalisation d'études ergonomiques sur les postes de travail

L'amélioration des conditions de travail, englobant la sécurité, trouve son expression la plus efficace dans les études de postes de travail en vue d'améliorer les installations et les procédés de travail.

Ainsi, lors de la création de nouveaux concepts de postes de travail, un ergonome de la Direction Prévention Santé sera associé aux études menées, afin de permettre de concilier au mieux la satisfaction client et la préservation de la santé des salariés.

La restitution des études ergonomiques, pour les matériels ayant vocation à être déployés sur l'ensemble du parc de magasins de la Société CSF, sera présentée en commission de suivi du présent accord.

Améliorations des conditions de travail du poste Caisse

La Direction Prévention Santé sera associée en amont du choix de nouveaux équipements et matériels afin d'assurer une démarche de prévention primaire sur cette activité.

Durant la durée d'application du précédent accord, la Société CSF a mis en place une communication en caisse à destination des clients, relative à la prévention des incivilités.

Cette communication aura vocation à perdurer pendant la durée d'application du présent accord.

Par ailleurs, au cours de la durée d'application du présent accord, la Direction mettra de nouveau à disposition des salariés travaillant en caisse le livret sur le thème de la « gestion des conflits ». Ce livret est consultable sur le Portail Market.

Enfin, les opérationnels seront régulièrement sensibilisés sur la charte des engagements du secteur caisse, également consultable sur le Portail Market.

La Direction rappelle l'existence des engagements secteur caisse.

Par ailleurs, la Société CSF s'engage à déployer un pilote sur une sélection de magasins pour définir de l'opportunité de mettre en place des « casses angles » en caisse.

Ambiance thermique au sein des magasins

L'ambiance thermique en magasin et en réserve est un facteur important pour assurer de bonnes conditions de travail aux salariés. Le froid peut être un facteur aggravant des risques professionnels, notamment en ce qui concerne les TMS.

La Direction Prévention Santé finalise un catalogue vêtements et accessoires pour préserver les salariés du froid et offrir une offre adaptée.

Fort de ces actions mises en œuvre, la Direction poursuivra ses efforts pour améliorer l'ambiance thermique en magasin et ainsi les conditions de travail des salariés.

Par ailleurs, un rappel des bonnes pratiques et une sensibilisation des utilisateurs sont effectués chaque année avant la période de chauffe (septembre).

Lors de la construction d'un bâtiment destiné à accueillir un futur magasin, des préconisations techniques sont réalisées afin d'assurer une bonne ambiance thermique sur la surface de vente.

De même, la chaleur peut être un facteur de pénibilité au travail et avoir un impact sur les conditions de travail des salariés.

La Direction s'engage ainsi à communiquer chaque année sur les bons gestes à adopter en cas de canicule ou de fortes chaleurs et ce au cours du mois de juin et/ou juillet et en fonction du plan canicule qui pourra être déclenché.

Par ailleurs, en période de canicule, la Direction permettra dans la mesure du possible de fractionner les pauses dans la journée.

Amélioration des conditions de travail sur le Drive

Lors de la création de nouveaux drives, une attention particulière sera portée à la sécurisation des circulations entre piétons, véhicules et engins pour permettre la sécurité des salariés. Cela pourra se matérialiser par l'ajout de ralentisseurs, la mise en place de plots de protection, l'ajout panneau Stop lorsque cela est nécessaire ou d'une bande sur le sol délimitant les zones de passage piétons, ou bien en redéfinissant les sens de circulation.

Par ailleurs, la distance entre le magasin et les pistes de livraison sera réduite au maximum en veillant à ce que les chariots puissent être manipulés sur un sol plan, en bon état et sans dénivellation entraînant des postures contraignantes.

Ces pistes de livraison devront être équipées de mobilier permettant de protéger les salariés comme les clients des intempéries lorsque cela est possible ou à défaut les salariés devront disposer de vêtements appropriés en nombre suffisant.

CN

27/68

SCD

LB

BT

Sur les anciens drives, un effort sera fait sur l'ajout d'une signalétique, de sens de circulation et d'un éclairage satisfaisant. Des vêtements de pluie en quantité nécessaire devront être distribués si les conditions climatiques l'exigent.

La direction précise que de nouveaux TR sont en cours de déploiement sur les magasins et seront adaptables avec le logiciel spécifique.

En outre, les équipes des drives doivent être formées à la manutention manuelle en portant une attention particulière au respect des hauteurs de stockage en relation avec le poids des bacs.

Un bilan de suivi des formations sera présenté en commission de suivi de l'accord.

IV. Mesures visant à améliorer le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de risques

Les parties signataires souhaitent rappeler que des actions relatives au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap sont mises en place au sein de la Société CSF. Ces actions sont développées dans la Partie 2 du présent accord.

Par ailleurs, conformément à l'accord sur le Compte Epargne-Temps de la société CSF du 3 septembre 2021, la Direction s'est déjà engagée sur le thème de l'aménagement des fins de carrière en renouvelant l'application du dispositif de congé de fin de carrière destiné à permettre aux salariés qui le souhaitent de poursuivre leur activité professionnelle en réduisant leur temps de travail avant leur départ en retraite et ainsi réduire l'exposition aux facteurs de pénibilité.

Afin de garantir une reprise du travail dans les meilleures conditions après un arrêt maladie d'au moins six mois et une réadaptation du salarié qui a été absent, il sera prévu un entretien avec la hiérarchie le jour de la reprise de poste.

Cet entretien sera l'occasion de présenter les évolutions dans l'entreprise pendant l'arrêt du travail tel qu'un changement d'organisation ou changement d'outils de travail et d'échanger sur les éventuelles incapacités ou restrictions médicales. L'ensemble des salariés ont la possibilité de bénéficier tous les 5 ans d'un bilan de santé de la Sécurité Sociale. La Société CSF s'engage pendant la durée du présent accord à maintenir le salaire des salariés de 50 ans et plus se rendant à cet examen organisé par la Sécurité Sociale, à raison de 3 heures pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures et du temps nécessaire pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en jours, pour réaliser ce check-up.

Compte tenu de la population majoritairement féminine employée au sein de la Société CSF (62,83 % de femmes et 37,17% d'hommes au 31/12/2022), la Direction souhaite continuer à s'engager dans la prévention du cancer du sein qui est le cancer le plus fréquent chez la femme en France. A ce titre, il est prévu pendant toute la durée d'application du présent accord que les salariées ayant plus de 50 ans pourront bénéficier, sur demande, d'un aménagement d'horaires afin de s'absenter pour réaliser le dépistage gratuit du cancer du sein de la Sécurité Sociale.

V. Aménagement des fins de carrières

Afin de préserver la santé et la sécurité au travail des salariés seniors, la société CSF s'engage à :

- limiter le nombre de salariés seniors reconnus travailleurs de nuit ;
- faire bénéficier, sur demande, les salariés seniors de 50 ans et plus, employés et agents de maîtrise bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur

Handicapé d'une seconde journée entière de repos par semaine en sus du jour du repos hebdomadaire ;

- faire bénéficier, sur demande, les salariés seniors de 55 ans et plus, employés et agents de maîtrise d'une seconde journée entière de repos par semaine en sus du jour du repos hebdomadaire ;
- favoriser le rapprochement domicile – lieu de travail des salariés seniors, dans la mesure du possible et sur demande de leur part adressée au directeur du magasin ainsi qu'à la Direction des Ressources Humaines de la région concernée, par le biais d'une mutation géographique dans un magasin à proximité de leur domicile ;
- limiter toute mobilité géographique pour les salariés seniors à moins de 5 ans de leur départ à la retraite, sauf accord écrit du salarié demandant à bénéficier d'une telle mobilité ;
- limiter le nombre d'astreintes à 1 semaine par mois pour les salariés seniors de 55 ans et plus, qui en font la demande.

En outre, afin d'alléger la charge de travail des salariés seniors et de les maintenir dans l'emploi, les parties signataires ont décidé de transformer le dispositif de passage à temps partiel des salariés seniors issu de l'accord intergénérationnel du 03 février 2017.

Ce dispositif évolue comme suit :

Les salariés à temps complet des catégories « employés » et « agents de maîtrise », sur la base du strict volontariat et sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- Etre salarié en contrat à durée indéterminée ;
- Etre à temps complet depuis au moins 2 ans dans le groupe ;
- Formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la Direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle ;
- Etre dans la période de deux années précédant leur départ en retraite ;

peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel seniors à 29h40 de temps de présence, 26h25 de temps de présence ou 22h de temps de présence selon leur choix.

Un avenant au contrat de travail sera effectué.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes : Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 29h40 de temps de présence ou 26h25 de temps de présence verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine.

Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 22 heures de temps de présence verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

Les salariés à temps complet qui opteront pour la réduction de leur temps de travail à 29h40 de temps de présence, 26h25 de temps de présence ou 22h de temps de présence selon le cas, bénéficieront d'une prime mensuelle dénommée prime forfaitaire senior de 150€ pour les employés et 210€ pour les agents de maîtrise versée jusqu'au départ à la retraite.

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

Dans le cadre de ce dispositif de temps partiel sénior, les cotisations patronales ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein et celles calculées sur la base du travail à temps partiel sénior, sont prises en charge par l'employeur dans la limite de 2 ans.

Ce dispositif implique que le salarié informe l'employeur sur sa date de départ à la retraite. Il est subordonné à l'engagement du salarié que son départ à la retraite intervienne au terme de la période de temps partiel définie.

Enfin, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué.

Conformément à la réglementation en vigueur, les sommes versées dans le cadre de ce dispositif auront le caractère de salaire et seront donc soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

Un bilan de suivi relatif à l'aménagement des fins de carrière sera présenté en commission de suivi de l'accord.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "CN", "B+", and "JCB".

TITRE 3 : CONCILIATION VIE PRIVÉE/VIE PROFESSIONNELLE ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

I. Articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales

Il est rappelé que dans le cadre de l'accord collectif de Groupe portant sur l'égalité femmes-hommes au sein de Carrefour en France du 9 mars 2020, le Groupe Carrefour et les Organisations syndicales signataires se sont engagées à mener des actions afin d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie privée :

- Le complément de salaire congé paternité et accueil de l'enfant est généralisé afin d'encourager la prise de ce congé par le conjoint.
- Un aménagement financier en matière de garde d'enfant a été instauré.
- Un Guide de la parentalité a été diffusé.
- Des mesures spécifiques pour les grandes étapes scolaires ont été mises en place.

Il est également rappelé que le Groupe Carrefour a signé la Charte de la Parentalité en entreprise le 11 avril 2008. Cette dernière figure en annexe (Annexe 1) du présent accord.

Enfin, l'entreprise s'engage à mettre en place des dispositifs en matière de mobilité géographique afin de réduire les temps de trajets des salariés (exemple de dispositif mis en place : test 1km à pied sur la région Ile de France).

II. Qualité de vie au travail

Rappel du droit à la déconnexion

La Direction souhaite rappeler que des engagements forts en matière de bonne utilisation des outils numériques ont été pris par le Groupe Carrefour France.

Ces engagements sont destinés à préserver la santé des salariés en leur garantissant de bonnes conditions et un bon environnement de travail, en particulier s'agissant du respect des temps de repos.

Une attention toute particulière a été portée aux conditions d'utilisation des outils numériques afin qu'ils n'empiètent pas sur la vie personnelle des salariés.

Dans ce but, le Groupe Carrefour France et les partenaires sociaux ont signé le 07 juillet 2017 un accord de Groupe relatif à la mise en œuvre du Droit à la déconnexion des outils numériques.

Cet accord s'inscrit :

- dans le cadre des dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la Qualité de vie au travail et de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- dans le prolongement des accords négociés au sein du Groupe CARREFOUR en France comprenant des mesures relatives à la qualité de vie au travail et de la Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie signée par Carrefour prévoit les engagements rappelés ci-après :

Exemplarité des managers

Qu'il amène avec lui, le manager agit à l'égard de sa vie et de la bonne tenue de son équipe. Il ou elle doit :

1. avoir une pensée compréhensive, rendre à chaque collaborateur la part de sa vie personnelle et professionnelle, ne pas le laisser seul à l'isolement ;
2. s'engager dans son métier et faciliter pour les collaborateurs l'équilibre de leur vie personnelle et familiale ;
3. prendre en compte les particularités de chacun tout en évitant d'en faire un dogme.

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un équilibre de travail et de vie, le manager doit respecter les horaires pour la vie personnelle :

4. organiser des horaires de travail raisonnables pour les collaborateurs ;
5. anticiper des heures d'absence pour les différents projets en définissant clairement des priorités ;
6. éviter de solliciter ses collaborateurs, sauf à titre exceptionnel ;
7. prendre ses jours de congé pour se faire respecter la prise de temps des collaborateurs ;

Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'efficacité et de respect du temps de travail et du temps personnel :

8. planifier les réunions dans la plage 09h-18h, sauf urgence ou autre validée ;
9. organiser les réunions en prenant en considération les plannings de présence ;
10. limiter l'usage des outils vidéo ou visioconférences et privilégier les réunions courtes ;
11. ne pas convoquer toutes les personnes comme obligatoires, déléguer des tâches possibles ;
12. organiser des réunions efficaces, à l'heure, avec une durée prédéfinie, participants et ordre du jour connus, concentration (pas de mail ou d'objets déviants), respect du temps et du temps d'écoute, rédaction rapide et transmission à l'heure de décision.

Du bon usage des e-mails

13. ne pas déléguer instantanément les messages, gérer ses e-mails, se faire des plages pour répondre, ne pas répondre à l'heure du déjeuner, ne pas répondre le soir, ne pas répondre le week-end, ne pas répondre si possible le jour même ou le lendemain ;

14. limiter les envois de mails hors des heures de travail ;

15. penser toujours, pour intelligemment, si ne mettre en copie que les personnes directement concernées ;

Mise en place du télétravail pour les Agents de maîtrise et les Cadres des sièges

Le Groupe Carrefour France soucieux d'améliorer la qualité de vie au travail de ses salariés, a signé le 18 novembre 2021, un second accord à durée déterminée sur le télétravail.

Partie 2 : Handicap et Diversité

TITRE 1 : LE PILOTAGE DE LA MISSION HANDICAP : LES ACTEURS ET LES MOYENS DE LA POLITIQUE HANDICAP

I. Les acteurs de la politique handicap

Article 1 : Un Pilote National Mission Handicap et Diversité

La fonction de Pilote National Mission Handicap et Diversité est maintenue.

Ce Pilote National Mission Handicap et Diversité a notamment pour mission, sur la thématique du handicap, d'impulser, de coordonner et d'animer l'ensemble du programme de la Mission Handicap en interne et vis-à-vis des partenaires extérieurs.

Article 2 : Les Chargés de Mission Handicap et Diversité

La fonction de Chargé de Mission Handicap et Diversité est maintenue.

Un Chargé de Mission Handicap et Diversité est désigné par Direction Régionale afin de :

- coordonner les démarches de maintien dans l'emploi ;
- favoriser les recrutements de salariés en situation de handicap dans les Directions Régionales ;
- sensibiliser les équipes à l'intégration de salariés en situation de handicap ;
- aider les salariés à faire les démarches pour obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé ;
- aider à la constitution de dossiers (par exemple : dossier auprès des organismes de prévoyance pour aider au financement d'équipement spécialisé) ;
- accompagner les Référents dans leur mission.

Le Chargé de Mission Handicap et Diversité veille particulièrement à la mise en œuvre des aménagements de poste mais aussi à la recherche de reclassement des salariés inaptes afin d'éviter les licenciements et plus généralement, à la recherche de solutions pour les salariés en difficulté de santé au travail. Pour ce faire, chaque Chargé de Mission Handicap et Diversité bénéficie d'actions de formation en relation avec ses fonctions. Il sera présenté chaque année à la commission de suivi et de propositions, un état des formations en lien avec le handicap suivies par ce public.

Le nom du Chargé de Mission Handicap et Diversité ainsi que ses coordonnées sont affichés dans tous les magasins et le siège de la Direction Régionale concernée, par l'intermédiaire de l'affichage relatif au Référent Handicap et Diversité, sur un panneau spécialement dédié au thème de la Diversité, dont le handicap.

Le Chargé de Mission Handicap et Diversité exercera le rôle de référent Handicap de l'entreprise tel que prévu par l'article L. 5213-6-1 du Code du travail qui prévoit : « Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap ».

Un groupe de discussion sur l'outil « Workplace » sera créé afin de permettre aux Chargés de Mission Handicap et Diversité d'échanger entre eux.

Article 3 : Un Comité de Pilotage

Le Comité de Pilotage, institué à la suite de la signature de l'accord sur le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la Société CSF du 18 janvier 2005, est maintenu.

Ce Comité est composé d'acteurs appartenant aux Directions des Ressources Humaines Régionales (un par Direction Régionale, il s'agit souvent des Chargés de Mission Handicap et Diversité), d'un Directeur des Ressources Humaines Régional référent et du Pilote National Mission Handicap et Diversité.

Ces membres ont pour mission de suivre la mise en place et la bonne application du présent accord dans les établissements relevant de leur périmètre d'action.

Le Comité de Pilotage se réunit au minimum une fois par trimestre dans un objectif d'échanges, de coordination mais aussi afin de concevoir les outils et procédures spécifiques. Il peut être amené, en fonction de ses thèmes de travail, à solliciter la participation d'experts (médecin du travail, ergonomes, psychologue du travail etc...).

Le Comité de Pilotage fait des propositions à la Direction Technique et à la Direction du Concept pour que soient pris en compte, dans le cadre des agrandissements, des remodelings et des créations de magasins, les équipements ou les aménagements nécessaires à l'accueil des personnes en situation de handicap. En outre, le Comité de Pilotage travaille avec ces Directions afin de chercher des pistes d'amélioration dans le traitement des demandes d'aménagements de poste nécessaires, notamment dans les cas de maintien dans l'emploi.

Article 4 : Le Directeur de magasin

Au sein des magasins, le Directeur de magasin joue un rôle primordial concernant le développement de l'emploi des personnes handicapées et leur maintien dans l'emploi.

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

Le Directeur de magasin doit veiller à l'état de santé de l'ensemble de ses salariés et redoubler d'attention s'agissant des travailleurs handicapés ou des salariés dont il aurait connaissance des difficultés de santé.

Article 5 : Le Référent Handicap et Diversité

La fonction de Référent Handicap et Diversité est maintenue.

Les référents Handicap et Diversité tels que prévus au sein du présent article viennent en sus du Référent Handicap prévu par l'article L. 5213-6-1 du Code du travail.

Désignation du Référent Handicap et Diversité et de son suppléant

Chaque fois que cela est possible, et uniquement sur la base du volontariat, un salarié par magasin ou par siège est nommé en qualité de Référent Handicap et Diversité.

Handwritten signatures and initials in blue ink: "CN", "LB", "B+", and "JCB".

Afin de pallier les absences temporaires d'un Référent Handicap et Diversité, un suppléant est également nommé pour le remplacer en cas de besoin dans l'exercice de ses missions.

Compte tenu de ses missions, le Référent Handicap et Diversité (et son suppléant) doit être une personne proche des équipes, ayant des qualités relationnelles ainsi qu'une sensibilité sur les questions liées au handicap.

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

Pour les magasins, le Directeur de magasin ne pourra se désigner comme la personne à contacter dans le cadre de la Mission Handicap qu'en l'absence de volontaire au sein du magasin.

Processus de désignation du Référent Handicap et Diversité

Pour les magasins, les Représentants de Proximité du magasin concerné sont informés préalablement de l'appel à candidature.

Le Directeur de magasin ou l'actuel Référent Handicap et Diversité procède ensuite à un appel à candidature par un affichage en magasin. Une information concernant cet appel à candidature sera par ailleurs effectuée lors du brief magasin.

Toute personne en magasin peut se porter volontaire, sans condition d'ancienneté, pour être Référent Handicap et Diversité en informant le Directeur de magasin de sa motivation. Le salarié volontaire devra préciser s'il se porte candidat pour la fonction de Référent Handicap et Diversité ou pour la fonction de suppléant.

A l'occasion d'une réunion, le Directeur de magasin et les Représentants de Proximité du magasin désigneront parmi les candidats le Référent Handicap et Diversité (et son suppléant).

Ils s'engagent à désigner le Référent Handicap et Diversité (et son suppléant) en fonction de sa motivation et des aptitudes susmentionnées.

Le nom du Référent concerné désigné, et de son suppléant, sera ensuite affiché en magasin et au sein des sièges, sur le panneau spécialement dédié au thème de la Diversité dont le handicap, afin qu'il puisse être identifié par l'ensemble des salariés (il en sera de même concernant le suppléant). Leurs noms figureront également à l'entrée du magasin. A l'occasion de leurs désignations, seront rappelés leur rôle, le descriptif de leurs missions ainsi que leur devoir de confidentialité.

Dans une optique de meilleure identification, le Référent qui le souhaite pourra afficher sa photographie. Si nécessaire, l'affichage sera réactualisé dans les sites où il n'est pas à jour, dans les trois mois suivant la signature du présent accord.

Le Référent Handicap et Diversité (et son suppléant) sera présenté à tout nouvel embauché qu'il soit en situation de handicap ou non.

Par ailleurs, le Référent Handicap et Diversité (et son suppléant), nouvellement nommé, sera présenté aux autres salariés du magasin par le Directeur de magasin lors d'un brief hebdomadaire ou pour le périmètre des sièges, lors d'une visite au sein de chaque service.

De plus, le Référent Handicap et Diversité en magasin pourra être amené à présenter ses missions, une fois par semestre, à l'ensemble des salariés du magasin lors d'un brief, afin qu'il puisse être connu de tous, et notamment des nouveaux salariés. Cette présentation sera également l'occasion de rappeler aux salariés les bonnes pratiques en matière d'utilisation du matériel disponible en magasin (tables à fond levant, plateformes sécurisées

etc...), afin de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, pouvant conduire à des situations de handicap.

Concernant le Référent Handicap et Diversité présent au sein de chaque siège, celui-ci pourra présenter ses missions à l'ensemble des salariés du siège lors d'une visite de présentation au sein de chaque service.

Le temps passé par le Référent Handicap et Diversité à la présentation de ses missions à destination des autres salariés du magasin ou du siège auquel il est rattaché sera considéré comme du temps de travail mais ne s'imputera pas sur les heures qui lui sont octroyées dans le cadre de l'exercice de ses missions et prévues au présent article.

Le renouvellement du Référent Handicap et Diversité

Lorsque le Référent Handicap et Diversité désigné ne souhaite plus être Référent, ou lorsque celui-ci n'exerce plus sa mission, en cas de mutation ou en cas de rupture du contrat de travail, un nouvel appel à candidature sera organisé.

Le Directeur de magasin doit alors désigner un nouveau Référent conformément à la procédure prévue ci-dessus. Les salariés du périmètre concerné sont informés de cet appel à candidatures, de même que le Chargé de Mission Handicap et Diversité ainsi que les Représentants de Proximité du site concerné.

En l'absence de Référent Handicap et Diversité, et si le suppléant ne souhaite pas prendre la fonction de Référent, tout salarié intéressé pourra, à tout moment, porter sa candidature à la connaissance de la Direction du magasin (ou à la DRH du siège, le cas échéant) et être désigné Référent s'il répond aux aptitudes décrites ci-dessus. Le Directeur de magasin ou le DRH du siège doit alors en informer les Représentants de Proximité du site concerné lors de la prochaine réunion de cette instance.

Au plus tard dans les 3 mois suivants la signature du présent accord, un entretien sera organisé entre le ou les Référent(s) en place et le Directeur de magasin ou le DRH du siège (pour le Référent du siège) afin de faire un point sur ses missions en qualité de Référent et vérifier s'il souhaite poursuivre sa mission. A défaut, un nouveau processus de désignation du Référent sera organisé au sein du site. Les Représentants de Proximité du site concerné en seront informés.

Dans les magasins où il y a une carence de Référent Handicap et Diversité et où par défaut le Directeur de magasin fait office de Référent, un nouvel appel à candidature sera organisé dans les 3 mois suivant la signature du présent accord. Il conviendra de proposer en amont au suppléant de prendre la fonction de Référent Handicap et Diversité et s'il accepte, l'appel à candidature sera organisé pour désigner un nouveau suppléant.

Les Missions du Référent Handicap et Diversité

En accord avec le travailleur handicapé, le Référent Handicap et Diversité a pour missions principales d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. A ce titre il se devra :

- *d'aider le Directeur et/ou les Managers magasin dans la démarche de préparation à l'accueil d'une personne handicapée :*

Il s'agit notamment, pour le Référent Handicap et Diversité informé de ce recrutement, d'aider le Directeur de magasin à s'assurer, avant l'arrivée du nouveau salarié, des conditions d'accessibilité du site aux personnes handicapées : accès aux locaux,

circulation en magasin et dans le poste de travail, accès aux équipements et aux informations.

- *d'accompagner l'intégration des personnes handicapées au sein du magasin :*

Si le handicap de la personne handicapée le justifie, cette intégration se prépare avant l'arrivée de la personne au sein du magasin, en sensibilisant les équipes au sujet du handicap, ou en informant de son arrivée lorsque le travailleur handicapé autorise préalablement à communiquer sur les besoins liés à sa situation de handicap. Afin de faciliter l'intégration du salarié lors de son arrivée, le Référent pourra également préparer cette étape avec le concours de la Mission Handicap.

- *de veiller, avec le Directeur de magasin, aux besoins de formation des personnes dont le handicap le justifie :*

Les personnes dont le handicap le justifie peuvent avoir besoin d'actions de formation adaptées (par exemple en matière de sécurité ou de communication (langue des signes etc.)).

- *de veiller à la compatibilité du poste et de son environnement par rapport aux capacités de la personne en situation de handicap, en collaboration avec celle-ci :*

Le Référent Handicap et Diversité doit alerter le Directeur de magasin lorsqu'il observe, dans le cadre de sa mission, des difficultés ou gênes manifestées par les salariés handicapés, ceci afin de pouvoir agir rapidement et de manière préventive, et ainsi anticiper une inadaptation entre leur état de santé et leur environnement de travail.

- *d'aider les salariés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé :*

Le Référent Handicap et Diversité informe et explique aux salariés pouvant se voir reconnaître la qualité de travailleur handicapé, la procédure à suivre pour la reconnaissance de leur statut et les conséquences qui peuvent en découler (aménagement du poste, des horaires, aides personnalisées). Il informe également les salariés concernés des mesures en vigueur dans l'entreprise (journées ou demi-journées d'absence autorisées, assistance matérielle etc.).

Par ailleurs, de manière générale, le Référent Handicap et Diversité a vocation à communiquer auprès des autres salariés de l'existence de la Mission Handicap (notamment quant aux acteurs, aux moyens et aux mesures prévus dans le présent accord). A ce titre, la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) constitue un temps fort dans cette démarche.

Le Référent Handicap et Diversité pourra également se rapprocher de son Directeur de magasin afin d'initier des actions de communication et de sensibilisation sur le sujet du handicap ou pour développer des partenariats.

Enfin, le Référent Handicap et Diversité a un rôle d'alerte s'il constate une mauvaise application ou une non-application du présent accord au sein de son magasin ou siège.

Les missions du Référent ne doivent en aucune façon se substituer au rôle des représentants du personnel en matière de handicap.

Compte tenu de ses missions, le Référent se doit de rester discret et s'engage à ne pas divulguer des informations confidentielles relatives aux travailleurs handicapés, notamment sur leur état de santé et sur leur statut de travailleur handicapé.

Les Moyens du Référent Handicap et Diversité

Après sa désignation, chaque Référent Handicap et Diversité, et suppléant, reçoit un kit lui expliquant ses missions ainsi que les mesures figurant dans le présent accord. Un exemplaire du présent accord sera également remis à chaque Référent Handicap et Diversité et à chaque suppléant (qu'il soit nouvellement désigné ou non).

Un entretien annuel se tiendra au cours du premier semestre de l'année d'application du présent accord entre le Référent Handicap et Diversité et son Directeur de magasin ou le DRH du siège (pour le Référent du siège) pour faire le point sur l'activité de ce dernier et les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice de ses missions de Référent Handicap et Diversité. Le Directeur de magasin ou le DRH du siège, pourra utiliser la trame jointe au présent accord, comme support de cet entretien (Annexe 2).

Dans le cadre de sa mission, des échanges périodiques ont lieu entre le Directeur de magasin ou le DRH du siège (pour le référent du siège) et le Référent pour faire un point sur l'avancement des projets, la détection des problèmes de santé et alerter en cas de dysfonctionnement.

Le Référent est invité au moins une fois par an à venir échanger, avec les Représentants de Proximité du site, sur l'application de la Mission Handicap sur le magasin (ou siège), après décision prise par les Représentants de Proximité.

Dans le cas où le Référent Handicap et Diversité n'aurait pu assister à la réunion susmentionnée, le Directeur de magasin ou le DRH du siège informera toutefois les Représentants de Proximité du site sur la Mission Handicap.

Chaque Référent Handicap et Diversité bénéficie de douze heures par année civile pouvant être fractionnées durant lesquelles il se consacre exclusivement à exercer cette mission. Ces heures doivent notamment permettre au Référent Handicap et Diversité d'organiser au moins une action sur son magasin ayant pour objectif de sensibiliser au handicap. En l'absence du Référent Handicap et Diversité, le suppléant pourra utiliser les heures affectées au Référent pour l'exercice de ses missions mais devra compléter un bon en contrepartie (Annexe 3).

Ces douze heures par année civile pourront être doublées pour le Référent qui souhaite promouvoir un projet en magasin (ou siège) en lien avec le Handicap, après validation de ce projet par le Directeur de magasin ou le Directeur des Ressources Humaines Régional pour le siège et information du Chargé de Mission Handicap et Diversité.

Des heures complémentaires pourront être octroyées au Référent, sur validation du Directeur de magasin ou de son responsable hiérarchique pour le Référent présent au sein du siège.

Les modalités (jours et heures) seront convenues avec le Directeur de magasin ou le responsable hiérarchique du Référent en siège. Ces heures sont distinctes des heures de formations pouvant être suivies sur le module E-Learning. Elles pourront être utilisées notamment durant la Semaine Européenne pour l'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Afin de permettre aux Référents et aux suppléants d'exercer leur mission, il est rappelé qu'une action de formation adaptée à leur mission doit être suivie sous la forme d'un module E-Learning. Cette formation a pour objectif de leur permettre de mieux appréhender la question du handicap. Tous les Référents Handicap et Diversité, et particulièrement ceux nouvellement nommés mais aussi ceux ne l'ayant jamais suivi devront suivre ce module de formation. Le livret à imprimer à l'issue de la formation sera également mis à disposition sur le Portail Market. Cette formation devra être suivie dans les 3 mois suivant la signature du présent accord. Le nombre de Référents formés sera communiqué à la Commission de suivi de l'accord et de propositions puis cette information sera partagée en région.

En complément de cette formation, les Chargés de Mission Handicap et Diversité organiseront des réunions de sensibilisation et d'échanges (téléphoniques ou en présentesielles) avec les Référents relevant de leur périmètre. Au cours de ces réunions, pourront être invités les Directeurs de magasin, l'objectif étant de créer de véritables binômes de travail entre les Référents Handicap et Diversité et leur Directeur de magasin, et ainsi permettre une meilleure implication de tous les acteurs sur le sujet du handicap.

Il est notamment prévu à ce titre, que chaque Chargé de Mission Handicap et Diversité organise durant l'année d'application du présent accord, une réunion plénière par semestre avec les Référents Handicap et Diversité relevant de leur périmètre afin d'échanger sur la mise en œuvre de la Politique Handicap au sein de la Direction Régionale et que les Référents Handicap et Diversité puissent échanger leurs bonnes pratiques sur le sujet. A l'occasion de cette réunion plénière, un expert pourra être convié pour évoquer et sensibiliser sur un sujet lié au handicap et à la diversité.

La mission du Référent s'exerce pendant son temps de travail pour les besoins et dans les limites de sa mission. Cette information sera portée à la connaissance des Référents nommés.

Les fiches du kit à destination des Référents seront remises à chaque nouveau Référent en poste durant l'année d'application du présent accord.

Article 6 : Les Instances Représentatives du Personnel

La situation de l'emploi des personnes handicapées en correspondance avec le périmètre de chaque CSE d'Etablissement sera présentée annuellement en réunion ordinaire de CSE d'Etablissement.

Par ailleurs, une synthèse annuelle de la politique de maintien dans l'emploi et de développement de l'emploi des personnes handicapées au sein de la Société CSF sera présenté en CSE Central.

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

Les Représentants de Proximité seront informés chaque semestre du nombre sur leur site :

- de salariés présents sur leur site par type de contrat (CDI ou CDD) ;
- de cas de maintien dans l'emploi, quelle que soit la nature de l'inaptitude.

Un bilan sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés du site sera également réalisé une fois au cours de l'année lors d'une réunion des Représentants de Proximité de ce site, réunion au cours de laquelle sera convié le Référent.

Les Représentants de Proximité pourront alerter le Chargé de Mission Handicap et Diversité de la Direction-Régionale concernée ou le Référent Handicap et Diversité sur les cas individuels urgents et inversement.

Les Représentants de Proximité, pourront également informer les salariés de l'existence de la Mission Handicap et leur communiquer les personnes à contacter (Référents, Chargés de Mission).

Enfin, les membres du CSE d'Etablissement concerné seront informés en amont par le Président du CSE des « événements-phare » organisés au sein du périmètre du CSE en lien avec la Mission Handicap.

II. La formation de l'encadrement à l'emploi de travailleurs handicapés

La formation des Directeurs de magasin actuellement intitulée « Directeur, au cœur de la Mission Handicap » a été intégrée au Passeport Directeur. Cette formation est ouverte aux Directeurs de magasin déjà en poste mais également aux Directeurs de magasin nouvellement nommés ; l'objectif étant que 100 % des Directeurs de magasin aient suivi cette formation. Les Managers de magasin devront également s'inscrire pour suivre cette formation. Cette formation devra être suivie dans les 3 mois suivant la signature du présent accord pour les Directeurs de magasin et Managers ne l'ayant pas déjà suivie.

Par ailleurs, la société CSF met à disposition de ses salariés un module e-learning de sensibilisation au handicap. Ce module a pour vocation de sensibiliser l'encadrement et plus généralement les salariés des magasins sur le sujet du handicap.

La société CSF a créé de nouvelles formations destinées à mieux sensibiliser l'encadrement à l'égalité des chances et à la non-discrimination. Ainsi, après avoir engagé des formations à destination de ses Directeurs de magasin sur ces sujets, la société CSF formera régulièrement, sur la durée d'application du présent accord, l'encadrement et les Directeurs de magasin sur la formation « *Tous acteurs de l'égalité des chances* » ou équivalent, pour ceux qui ne l'auraient pas déjà suivie.

D'une manière générale, les membres de l'encadrement auront accès à des actions de formation ou de sensibilisation utiles à l'intégration d'un nouveau travailleur handicapé, au cas par cas lorsque le handicap du salarié le justifie.

III. Les moyens financiers de la politique Handicap

La société CSF s'engage à maintenir des moyens financiers alloués à la politique Handicap afin de maintenir son obligation d'emploi des travailleurs handicapés au-delà de 6%.

Une pesée financière couvrant l'année d'application du présent accord est jointe en annexe (Annexe 4).

La société CSF et/ou les salariés concernés solliciteront les aides de droit commun ainsi que celles de l'AGEFIPH auxquelles ils ont droit, et ce durant la période d'application du présent accord.

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

IV. Les actions de communication et les supports techniques

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

- favoriser l'adhésion et la participation des salariés à tous les niveaux de la société ;
- pérenniser la mobilisation en interne ;
- renforcer et valoriser l'image de la société, tant en interne que vis-à-vis des publics extérieurs (clients, partenaires institutionnels, médecine du travail, candidats potentiels etc..).

Pour cela, il s'agira en interne :

- d'informer régulièrement l'ensemble de la hiérarchie des résultats et de l'avancement de la démarche ;
- de développer des actions plus larges au travers des supports existants ;
- de créer des campagnes d'affichage pour les événements régionaux.

En outre, des actions et des supports spécifiques pourront également être conçus (vidéo, plaquette à destination des salariés de l'entreprise, kit de sensibilisation, affiches telles que celles relatives au langage des signes...) ou remis à jour durant la période d'application du présent accord. La Société CSF met à disposition des salariés de la Société CSF un module e-learning de sensibilisation au handicap.

V. Focus sur les sites n'employant pas de travailleurs handicapés

Depuis le début de la Mission Handicap, la société CSF s'est efforcée de faire baisser le nombre d'établissements à taux 0 et est passé de 199 établissements en 2004 à 4 établissements à taux 0 au 31 décembre 2022.

Bien que la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit dorénavant un assujettissement au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement, la Société s'engage à poursuivre ces actions et à déployer tous les efforts nécessaires afin de continuer à réduire le nombre de sites (magasins et sièges) à taux « 0 » en privilégiant notamment le recrutement de personnes handicapées dans les sites affichant un taux d'emploi de 0%.

Dans ce cadre, un suivi du taux d'emploi par site continuera à être effectué et sera présenté à la commission de suivi et de propositions. Cela permettra notamment que chaque acteur de chaque site ait une vision du taux d'emploi de son site et puisse être acteur de la politique handicap menée par la Société CSF à son niveau.

Plus encore, un accompagnement sera également apporté aux établissements inférieurs à 2% de taux d'emploi de personnes handicapées, mais aussi sur les créations de magasins. Ainsi, des actions personnalisées seront réalisées dans ces sites, afin de faire progresser leur taux d'emploi, par le biais d'actions de sensibilisation et de diagnostics fondés sur une analyse quantitative et qualitative qui aboutiront à des programmes d'actions validés par les Chargés de Mission Handicap et Diversité et les Directeurs de magasin.

Le Référent Handicap et Diversité et les Représentants de Proximité de ces sites continueront à être associés aux processus de diagnostic.

TITRE 2 : PLAN D'EMBAUCHE ET D'INTÉGRATION

La Société CSF s'engage à recruter et à accompagner ses salariés sans aucune discrimination et veille à ce que tous ses postes soient ouverts aux personnes en situation de handicap.

I. Objectifs quantitatifs

Article 1 : Le bilan à fin 2022 des recrutements

Au titre de l'année 2022, la société CSF a recruté (dans le cadre d'un emploi dit durable : CDI, CDD supérieur ou égal à 6 mois ou en cours au 31 décembre) 45 salariés handicapés (contre 58 en 2021) pour un objectif de 30 recrutements sur l'année.

Parmi les salariés recrutés, 10 l'ont été sous la forme d'un contrat en alternance (contre 33 alternants en 2021).

Article 2 : Les objectifs du plan d'embauche

La société CSF s'engage à ce qu'en matière de recrutement, les critères retenus dans le choix soient uniquement fondés sur la motivation, les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats. Les capacités professionnelles des candidats à un poste doivent être appréciées en toute objectivité, en dehors de tout stéréotype et de tout préjugé.

En termes de recrutement, la société CSF a pour objectif de procéder au recrutement minimum de 60 personnes en situation de handicap au terme de la durée d'application du présent accord (soit 20 personnes par an), dont la cible est de 50% sous la forme de contrats à durée indéterminée et 10% sous la forme de contrats en alternance (contrats d'apprentissage ou contrats de professionnalisation).

Par ailleurs, comme indiqué au « V. Focus sur les sites n'employant pas de travailleurs en situation de handicap » du Titre 1 de la Partie 2 du présent accord, un accompagnement sera apporté aux magasins et sièges ayant un taux d'emploi inférieur à 2% de personnes handicapées, mais aussi sur les créations de magasins.

Article 3 : La détermination des objectifs de recrutement par Direction Régionale

Afin de répartir l'effort de recrutement, les objectifs d'embauche seront déterminés en interne par Direction Régionale, sans toutefois que ces objectifs déclinés ne constituent une obligation contractuelle.

II. Objectifs qualitatifs

Article 1 : La priorité aux embauches en CDI

Les embauches de personnes handicapées sont réalisées, selon les besoins, sous forme de :

- contrats à durée indéterminée ;

- contrats de professionnalisation ;
- contrats d'apprentissage ;
- autres types de contrats à durée déterminée dans le cadre des motifs légaux de recours à ce type de contrats ;
- conventions de stage ;
- contrats de mise à disposition par une entreprise de travail temporaire.

Toutefois, la priorité de la société CSF reste le recrutement de personnes handicapées sous la forme de contrats à durée indéterminée.

Article 2 : Les stages et les contrats en alternance

Consciente que l'apprentissage est un vecteur d'intégration sociale, qui constitue pour toute entreprise une voie privilégiée de recrutement, la société CSF s'engage à continuer à mener une politique active en faveur de l'alternance par le biais de relations avec les écoles et la présence dans différents forums étudiants, écoles et/ou universités, afin de pouvoir présenter l'engagement de la société CSF en faveur du handicap et susciter les candidatures.

Dans cette optique, la société CSF s'engage également à poursuivre son effort de recrutements de personnes handicapées sous la forme de contrats en alternance. Pour cela, l'entreprise continuera à chercher et à établir des partenariats avec des écoles spécialisées et à recruter dans les écoles avec lesquelles elle est déjà partenaire, qui seraient susceptibles d'accueillir des personnes en situation de handicap.

Pour ce faire, la société CSF communiquera aux écoles partenaires les parcours professionnels en lien avec les formations préparées par ces écoles et l'engagement de celle-ci en faveur de l'égalité des chances et du handicap.

La Mission Handicap de la société CSF accompagnera les établissements dans le recours aux aides auxquelles ils ont droit (dont les aides de l'AGEFIPH).

Par ailleurs, afin de permettre à des jeunes, en cours de scolarisation (dès le stage de 3^{ème}) d'avoir un premier contact avec le monde du travail, l'entreprise souhaite maintenir sa politique d'accueil et d'intégration de stagiaires. Ainsi, afin de faire découvrir les postes existants au sein de l'entreprise, et notamment au sein des magasins, et de contribuer à l'amélioration de la qualification professionnelle des personnes handicapées, les stages préparatoires à l'emploi, en partenariat avec des organismes d'insertion de personnes handicapées, continueront à être favorisés.

Article 3 : Le développement des réseaux partenaires

La société CSF continuera de développer un rapprochement auprès des institutions tels que Cap Emploi, Pôle Emploi, les missions locales, les OPCA, les équipes des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), les Centres de Rééducation ou Etablissements Hospitaliers, et des structures œuvrant pour le recrutement et l'intégration en milieu ordinaire des personnes handicapées afin de développer avec ces organismes un véritable partenariat.

Des contacts et des actions de communication seront mis en place afin d'entretenir la relation de partenariat.

La société CSF s'engage à poursuivre la transmission des offres d'emploi disponibles au sein de l'entreprise aux partenaires chargés de l'emploi des personnes handicapées.

Article 4 : La procédure d'embauche et d'intégration

La procédure d'embauche

La société CSF tient à rappeler, par le biais de cet accord, l'importance de définir et de mettre en place un processus de recrutement objectif et non-discriminatoire afin d'assurer l'égal accès de tous les candidats à l'emploi. Par ailleurs, un guide sur l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est mis à disposition à l'ensemble des managers.

Que le processus d'embauche soit opéré via des canaux de recrutement externes (services publics de l'emploi, cabinets de recrutement, forums etc.) ou en interne, les acteurs du recrutement s'engagent à respecter ce principe de non-discrimination.

Afin de respecter cette objectivité, il est recommandé d'identifier sur le poste offert :

- les compétences requises ;
- les tâches inhérentes au poste en distinguant les tâches essentielles et les tâches secondaires ;
- les aptitudes nécessaires ainsi que les éventuelles contraintes et nécessités liées à l'environnement de travail ;

mais aussi de vérifier que le candidat retenu répond aux exigences du poste.

Lors des entretiens de recrutement, les acteurs du recrutement s'engagent :

- à concentrer les échanges avec les candidats autour de leur expérience, leurs compétences, leur projet professionnel et leur motivation ;
- à informer les candidats de la possibilité de solliciter des aménagements de poste et inviter les candidats à s'exprimer sur cette question.

Le refus du candidat de s'exprimer sur ce sujet ne peut en aucun cas lui être reproché et être à l'origine d'un refus d'embauche.

La procédure d'intégration

La réussite d'un recrutement passe par une bonne intégration du candidat, handicapé ou non. C'est pourquoi la société CSF porte une attention toute particulière à l'intégration de ses nouveaux embauchés.

Conformément à l'avenant n°1 à l'accord du 22 mai 2014 sur la formation et les parcours professionnels au sein de CSF du 27 mai 2016, il est rappelé que :

- les acteurs d'une bonne intégration sont les Directeurs et les membres de l'encadrement qui ont un rôle d'accompagnant du nouvel embauché dès les premières heures de son arrivée dans l'établissement ;
- ces acteurs seront sensibilisés à l'importance d'une intégration réussie et sur les outils mis à leur disposition. Pour les nouveaux Directeurs ou managers, cette sensibilisation se fera au cours du « Passeport Directeur de magasin » suivi lors de leur intégration ou lors d'une formation spécifique dédiée.

Par ailleurs, au cours de cette phase d'intégration, le Directeur et/ou l'encadrement ne manqueront pas de présenter le Référent Handicap et Diversité du site à tout nouvel embauché afin qu'il soit informé de l'existence de la Mission Handicap. Une attention particulière sera portée aux nouveaux embauchés handicapés afin de faciliter leur intégration et le recours à la Mission Handicap.

A l'issue de la première semaine de travail du nouvel embauché en situation de handicap, un entretien sera réalisé entre lui et un membre de l'encadrement, afin de faire le point sur son intégration et sur les éventuels aménagements de poste mis en place ou qui s'avèreraient

nécessaires. Le référent Handicap et Diversité pourra participer à cet entretien à la demande du nouvel embauché en situation de handicap. Cette possibilité sera rappelée au nouvel embauché en situation de handicap.

Le nouvel embauché en situation de handicap a la possibilité de solliciter un entretien avec le référent Handicap et Diversité de son magasin (ou siège s'il s'agit d'un nouvel embauché au sein d'un siège) ou avec son Responsable hiérarchique, et ce, à tout moment.

Un livret du travailleur handicapé regroupant les dispositifs Carrefour ainsi que les aides figurant dans cet accord sera communiqué aux Référents Handicap et Diversité et suppléants, aux Directeurs de magasin, aux salariés et à tout nouvel embauché afin d'encourager les salariés en situation de handicap à entamer une procédure de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

Aménagement du poste et de la charge de travail de la personne handicapée

La société CSF s'engage, lors du recrutement, à mener des actions d'adaptation ou d'aménagements nécessaires des postes de travail qui seront tenus par des personnes en situation de handicap, avec l'implication et en tenant compte des recommandations émises par les services de santé (médecins du travail).

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

L'entreprise veillera également à adapter, si nécessaire, la charge de travail de tout salarié handicapé, en ayant le souci d'ajuster cette charge à l'évolution du handicap le cas échéant.

Afin de permettre leur suivi dans des conditions favorables, les formations métiers à destination des salariés handicapés devront par ailleurs être adaptées au handicap du salarié.

Article 5 : Les actions de communication pour promouvoir le recrutement et l'intégration

La société CSF souhaite poursuivre ses actions de sensibilisation en interne et en externe sur la question du handicap.

Les actions de communication interne

La société CSF s'engage à poursuivre la sensibilisation de ses salariés sur la question du handicap par divers moyens de communication (vidéo, formation, livret, lettre RH adressée à tous les salariés via leur bulletin de paie, affiche Market portant sur l'Egalité des chances, plaquette Handicap, magazine « Cœur de Market ») mais aussi lors d'événements tels que la Semaine européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, la journée mondiale de la Diversité chez Carrefour.

Lorsqu'une équipe accueille un salarié concerné par un handicap pouvant poser des difficultés de communication (exemple : personne malentendante et/ou muette,...), les salariés seront sensibilisés à la collaboration avec le nouvel arrivant, avec son accord préalable.

La personne en charge de son intégration et/ou le Directeur de magasin pourront suivre une formation/sensibilisation leur permettant de s'adapter à ce type de handicap et ainsi favoriser une meilleure intégration du travailleur handicapé (par exemple, une initiation à la langue des signes). Par ailleurs, ceux qui le souhaitent (les Référents Handicap et Diversité notamment) pourront, sur demande de leur part, bénéficier de cette formation / sensibilisation afin que tous les acteurs soient impliqués dans cette démarche.

L'existence de cette action de formation dont peuvent bénéficier les salariés sera portée à leur connaissance lors de la communication ayant trait à la signature du présent accord.

Les actions de communication externe

Afin d'informer directement les personnes handicapées de la politique menée en faveur du handicap et de générer ainsi de nouvelles candidatures spontanées, la société CSF continuera à participer, chaque fois que cela sera possible, aux manifestations régionales visant à favoriser l'intégration des personnes handicapées (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), jobdating, participation à des forums ou à des salons sur le thème de l'emploi, partenariats avec la presse spécialisée, présence sur le site recrute.carrefour.fr etc...).

De même, l'entreprise poursuivra ses actions de communication dans la presse (spécialisée ou généraliste) ainsi qu'en magasin ou dans les forums par le biais d'affiches afin de valoriser son engagement et les résultats obtenus.

TITRE 3 : LE PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE

La Société CSF fait en sorte que le handicap ne soit pas un frein à la qualité de vie au travail et à la carrière du salarié au sein de l'entreprise.

La société CSF s'efforce en outre de mettre tout en œuvre pour maintenir dans l'emploi tout salarié, tel que défini dans le premier article du présent accord, se trouvant en situation d'inadaptation entre son état de santé et son environnement de travail, en procédant notamment, sur avis et recommandations du médecin du travail :

- à des aménagements d'horaires et/ou à des aménagements organisationnels ;
- à des aménagements de son poste de travail (matériel, logiciel) et/ou à des aménagements de son environnement (locaux sociaux, transport) ;
- à l'achat de matériels visant à compenser le handicap (ex : appareils auditifs).

En outre, la Société CSF s'efforcera également de proposer aux salariés en situation de handicap (toutes catégories socioprofessionnelles confondues) un lieu de travail qui les rapprocherait de leur domicile en fonction des postes disponibles.

Le financement des actions de maintien dans l'emploi sera réservé aux personnes reconnues handicapées ou en cours de reconnaissance de ce statut.

En termes de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, la Société CSF s'engage ainsi à observer un taux minimum de bénéficiaires de l'obligation d'emploi rapporté à l'effectif d'assujettissement (taux d'emploi) de 6,5% pour chaque année d'application de l'accord.

Le taux d'emploi sera déterminé en interne par Direction Régionale, sans toutefois que ces objectifs déclinés ne constituent une obligation contractuelle.

I. Le développement du partenariat avec les services de santé au travail et le CAP EMPLOI

L'entreprise s'attache, via notamment les réunions des CSE d'établissement, à renforcer ses liens avec la Médecine du Travail qui, dans le cadre d'une politique d'emploi en faveur des personnes handicapées, a un rôle majeur à jouer.

Il s'agit en particulier :

- d'informer en amont le médecin du travail de la reprise du travail d'un salarié handicapé suite à une absence pour longue maladie ;
- d'éviter les déclarations d'inaptitude par un mode de signalement précoce des difficultés.

Par ailleurs, la société CSF établit des collaborations avec les partenaires institutionnels et associatifs spécialisés, susceptibles de contribuer à la réalisation des objectifs fixés par le présent accord. En particulier, dans le cadre du présent accord, la société CSF mobilisera l'expertise des services des CAP EMPLOI.

La détection en amont des salariés en difficulté et le développement de la concertation entre les intervenants du maintien dans l'emploi (salarié, responsable hiérarchique, médecin du travail, chargés de mission handicap et Diversité, Coordinateur Prévention Santé, DRH et RRH de proximité) sont des facteurs clés de la réussite des engagements fixés dans le cadre du présent accord.

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

Cette visite de pré-reprise permet d'analyser en amont les éventuelles inadéquations entre les exigences du poste de travail et les restrictions médicales émises par le médecin du travail à l'égard du salarié afin de rechercher des solutions visant à maintenir le salarié en poste.

Par ailleurs, il est rappelé que tout salarié qui déclare, lors de sa visite médicale d'information et de prévention, qu'il est reconnu travailleur handicapé par la CDAPH, ou qu'il est titulaire d'une pension d'invalidité (ou autre bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés), sera orienté sans délai vers un médecin du travail et bénéficiera d'un suivi individuel adapté à son état de santé.

Conformément à l'article R. 4624-17 du Code du travail, ces travailleurs bénéficient, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

Enfin, tout salarié peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction. Lorsqu'il a connaissance d'un tel risque d'inaptitude, le Directeur du magasin ou le responsable hiérarchique pour les sièges rappellera au salarié concerné la possibilité qu'il a de bénéficier d'une telle visite médicale. Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.

II. Le cas des salariés en temps partiel thérapeutique

Pour les salariés dont l'état de santé le nécessite, le dispositif du temps partiel thérapeutique est destiné à favoriser l'amélioration ou la consolidation de son état de santé ou sa guérison.

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

III. La collaboration avec les ergonomes

Lorsque des situations de maintien dans l'emploi suite à une restriction d'aptitudes nécessitent une expertise ergonomique pour des aménagements du poste de travail du salarié, un ergonome est associé à la conception de ces aménagements.

Son avis motivé est transmis au Chargé de Mission Handicap et Diversité de la Direction Régionale concernée mais aussi au Directeur de magasin qui valide la mise en œuvre de l'aménagement, et une information est transmise aux Représentants de Proximité concernés. Les conclusions émises par l'ergonome seront exposées au salarié concerné ainsi qu'aux Représentants de Proximité et au Référent Handicap et Diversité.

La Commission de suivi et de propositions est informée du suivi des cas de maintien dans l'emploi recensés au sein de la société CSF.

IV. L'aide au reclassement des salariés inaptes

Article 1 : Des mesures spécifiques venant aider les salariés faisant l'objet d'une procédure pour inaptitude

La société CSF rappelle que dans le cadre des recherches de reclassement pour inaptitude, ces recherches sont prioritairement réalisées en interne, au niveau de l'entreprise mais aussi au niveau du Groupe Carrefour.

Il est par ailleurs rappelé que le site internet, actuellement dénommé « *Envie de Bouger* », regroupant l'ensemble des postes disponibles au sein des sociétés du Groupe Carrefour en France, est accessible à tous les salariés du Groupe Carrefour, et donc accessible aux salariés de la société CSF. Ce site internet permet de favoriser les modalités et les passerelles entre les différents formats du Groupe Carrefour.

Dans l'hypothèse où l'inaptitude du salarié n'est pas constatée lors du premier examen médical réalisé entre le salarié et le médecin du travail, notamment lorsque ce dernier estime qu'un second examen médical est nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision ou encore dans les cas où des précisions complémentaires devront être apportées à l'employeur, la société CSF s'engage à maintenir le salaire des personnes concernées (reconnues travailleurs handicapés ou non) entre le premier examen et le second examen, lequel doit intervenir dans un délai maximum de 15 jours calendaires après le premier examen médical.

Article 2 : Des formations pour les salariés inaptes en vue de favoriser leur reclassement

Les salariés faisant l'objet d'une procédure pour inaptitude pourront bénéficier de formations internes ou externes en vue de favoriser leur reclassement dans l'entreprise, dans le Groupe ou à l'extérieur du Groupe Carrefour.

Les salariés seront informés de la possibilité de suivre une formation en vue de favoriser leur reclassement interne ou externe. Les chargés de Mission Handicap et Diversité pourront accompagner les salariés sur le sujet.

Formation en vue d'un reclassement en interne

Les salariés inaptes pourront suivre des formations internes et/ou un programme de Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) en vue de favoriser leur reclassement au sein de la société CSF ou d'une autre entité du Groupe Carrefour.

Formation en vue d'un reclassement en externe

La société CSF veillera à ce que les dispositifs de formation figurant dans l'avenant n°1 à l'accord du 22 mai 2014 sur la formation professionnelle au sein de CSF du 27 mai 2016 (Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), bilan de compétences) soient proposés aux salariés concernés par un reclassement. Un résumé de ces dispositifs de formation figurera dans le kit à destination des Référents Handicap et Diversité.

Une nouvelle campagne de communication rappelant l'existence de ces dispositifs de formation sera menée durant la période d'application du présent accord, afin qu'ils puissent être connus de tous, et notamment des salariés en situation de handicap.

Ces actions de formation ou ces programmes d'accompagnement doivent être destinés à favoriser le reclassement du salarié en externe en vue d'une embauche rapide.

Ces formations ayant pour objectif le reclassement du salarié sont financées dans le cadre du budget visé au *"III. Les moyens financiers de la politique Handicap"* du Titre 1 de la Partie 2 du présent accord.

V. Le financement des actions de maintien dans l'emploi

Le Directeur de magasin informera le Chargé de Mission Handicap et Diversité des problématiques de maintien dans l'emploi rencontrées au sein du magasin. Ils étudieront ensemble la situation en y associant le salarié handicapé concerné afin de trouver la solution la plus appropriée à sa situation.

Il est précisé que les aides financières accordées par la Mission Handicap CSF viendront en complément des aides financières de droit commun provenant d'autres organismes tels que la Sécurité Sociale, la Mutuelle, la MDPH.

La Mission Handicap accompagnera le salarié dans ses démarches de financement de l'AGEFIPH via les Cap Emploi. La Mission Handicap n'interviendra financièrement que lorsque le salarié aura justifié de ses démarches auprès des autres organismes.

La société CSF sollicitera les aides de l'AGEFIPH pour les cas de maintien dans l'emploi nécessitant un financement au-delà de 1 000 euros. Ce cofinancement des investissements à réaliser pour un maintien dans l'emploi sera soumis à la Délégation Régionale dont dépend le siège social de l'entreprise.

CN
BT
50/68
JCD

TITRE 4 : LA FORMATION ET L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires reconnaissent la nécessité et la responsabilité qu'a l'entreprise d'assurer l'accès pour tous à la formation professionnelle en fonction des besoins de chacun et de la nécessaire adaptation des emplois aux évolutions technologiques.

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

Afin de garantir l'égalité des chances entre les travailleurs handicapés et les salariés non handicapés sur la question de l'évolution professionnelle, la société CSF veillera à ce que les travailleurs handicapés aient le même accès à la formation professionnelle que tout salarié de la société CSF.

I. La formation à l'adaptation du poste

Les salariés handicapés peuvent bénéficier d'une formation spécifique et adaptée à leur handicap, en particulier au cours de la première année qui suit leur embauche ou la reconnaissance de leur handicap.

Le coût de cette formation est pris en compte dans l'affectation des moyens prévus dans le cadre du "III. Les moyens financiers de la politique Handicap" du Titre 1 de la Partie 2 du présent accord.

II. L'accessibilité à la formation professionnelle

La formation aux métiers de la société CSF se déroule dans la plupart des cas dans des magasins de la Société.

Afin que les salariés handicapés puissent suivre les mêmes formations que tout salarié, la société CSF s'engage à ce qu'une attention particulière soit portée sur l'accès aux lieux de formation et aux contenus de formation. Si nécessaire, les conditions matérielles de mise en œuvre de la formation seront adaptées (transport, hébergement, salles, matériels informatiques adaptés), avec le recours éventuel à des aides extérieures, afin que le salarié handicapé puisse participer à toute formation collective.

III. L'Entretien Compétences et Carrières (ECC)

L'entretien individuel est un moment privilégié d'échanges et d'écoute entre le salarié et son supérieur hiérarchique permettant de faire le point sur les performances, les compétences, le parcours professionnel du salarié et d'envisager son avenir en fonction de ses aspirations.

Consciente de l'importance de la tenue de cet entretien, et de son enjeu dans la carrière des salariés, la société CSF, et plus généralement le Groupe Carrefour, ont en 2019, fait évoluer les formulaires des Entretiens annuels Compétences et Carrières (ECC), via l'outil actuellement dénommé « *Appli Carrière* ».

Cet outil, commun à l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut (employés, agents de maîtrise et cadres), se veut plus fonctionnel, fluide et moderne. Il a pour mission de retranscrire les échanges ayant eu lieu au cours de l'Entretien Compétences et Carrières (ECC) mais a aussi vocation à assurer une meilleure visibilité par les équipes des Ressources Humaines des demandes émises par chaque salarié en matière de gestion des carrières.

Lors de cet entretien, une attention particulière continuera à être portée sur l'adaptation du salarié handicapé à son poste de travail.

A cet effet, pour les salariés qui ne sont pas au forfait jour, la rubrique « Environnement de travail » doit permettre, si besoin, à l'évaluateur de conduire avec le salarié handicapé un échange constructif sur la compatibilité de son état de santé avec ses conditions de travail. L'objectif est de s'assurer que les situations de handicap n'évoluent pas, et d'initier dans le cas contraire des actions correctives. Pour les salariés au forfait jours, cet échange doit figurer, si besoin, dans la rubrique relative au suivi de la charge de travail.

IV. Les objectifs quantitatifs

La société CSF s'engage à ce que le plus grand nombre de travailleurs handicapés puisse bénéficier des actions de formation pendant la durée d'application du présent accord.

Pour cela, la société CSF se fixe pour objectif que 100% des demandes faites par des salariés en situation de handicap de bénéficier d'un des dispositifs de formation proposés par l'entreprise soient étudiées pendant la durée d'application du présent accord. En cas de refus, une réponse écrite et motivée sera adressée à chaque salarié concerné.

TITRE 5 : MESURES COMPLÉMENTAIRES EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES

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

I. La reconnaissance du handicap

Une aide et un accompagnement peuvent être apportés aux salariés en situation de handicap, soucieux d'engager des démarches liées à la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé.

Afin d'accomplir les démarches de reconnaissance ou de tout renouvellement de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé devant la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée d'une journée sera accordée à tout salarié qui en fait la demande, sur présentation d'un justificatif. Cette journée pourra être fractionnée en deux demi-journées à la demande du salarié.

II. 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 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 salarié qui remettra sa Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) devra signer un document l'informant sur le traitement de ses données personnelles.

III. L'aménagement des horaires et autorisation d'absences

La société CSF favorise l'aménagement des horaires des salariés ayant à leur domicile et/ou à leur charge (de manière permanente ou par intermittence) un descendant, un ascendant ou un conjoint handicapé, nécessitant des soins médicaux, sur présentation d'un justificatif attestant du handicap de la personne et du fait qu'il soit à sa charge.

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

Ces deux journées d'absences autorisées payées, fractionnables en demi-journées, pourront également être accordées par année civile au 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 mais également de la bonne réalisation des actions d'accompagnement ou des démarches administratives suscitées.

Une confidentialité quant au motif de prise de ces journées ou de ces demi-journées d'absence devra être observée par le Directeur de magasin ou par le supérieur hiérarchique du salarié concerné à l'égard des autres salariés.

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

IV. Assistance matérielle et aide financière de la Mission Handicap

Article 1 : Assistance matérielle du travailleur handicapé

Le Chargé de Mission Handicap et Diversité aide les travailleurs handicapés à constituer leurs dossiers auprès des organismes susceptibles de leur apporter une aide pour financer des équipements spécialisés qui leur permettront d'améliorer leurs conditions de vie et de travail (ex : équipement de la voiture pour permettre au salarié handicapé de se rendre à son travail, aménagement du logement).

Article 2 : Le Fonds de soutien de la Mission Handicap

Afin de couvrir les besoins exceptionnels liés au handicap dans la sphère privée des salariés, le Fonds de soutien de la Mission Handicap, créé à la suite de la signature des précédents accords, est maintenu.

Une aide financière pourra être apportée à tout salarié handicapé de la société CSF rencontrant des difficultés dans sa situation personnelle (aménagement du domicile, de son véhicule etc...).

Cette aide pourra également être octroyée à tout salarié afin de couvrir les dépenses liées au handicap d'un descendant, d'un ascendant ou d'un conjoint handicapé, vivant à son domicile ou dont il a la charge (de manière permanente ou par intermittence).

Pour bénéficier de cette aide, le salarié devra constituer un dossier qu'il remettra à son Chargé de Mission Handicap et Diversité, accompagné du justificatif attestant de la situation de handicap. Le dossier sera examiné par le Comité de Pilotage. L'avis rendu par le Comité de Pilotage sera transmis aux membres de la Commission de suivi et de propositions.

L'aide octroyée au titre du fonds de soutien de la Mission Handicap ne pourra excéder 2 500 euros par salarié. Cette aide ne peut se cumuler avec une autre aide de la société CSF que pourrait percevoir le salarié, notamment au titre du Fonds de solidarité.

Afin de faire connaître ce dispositif à l'ensemble des salariés, une action de communication sur l'existence de ce Fonds de soutien de la Mission Handicap sera réalisée.

V. Le parrainage de projets

La société CSF encourage les projets portés par ou au profit de personnes handicapées en les aidant au moyen d'un parrainage. Ces projets peuvent être d'ordre sportif, culturel ou autre et doivent engager les équipes de la société CSF. Il ne doit pas s'agir d'une simple aide financière.

Pour cela et avant tout parrainage, un dossier contenant des informations sur le projet doit être transmis pour validation au Comité de Pilotage. La Commission de suivi et de propositions sera informée de la manière dont ces dossiers peuvent être constitués.

Ce projet est ensuite suivi régulièrement par le Comité de Pilotage, et présenté à la Commission de suivi et de propositions.

VI. Le télétravail pour les salariés reconnus travailleurs handicapés ne travaillant pas dans les magasins

Un accord collectif de Groupe relatif au télétravail en date du 18 novembre 2021 prévoit notamment que les salariés reconnus travailleurs handicapés peuvent prétendre :

- à trois jours de télétravail par semaine au lieu de deux jours pour un salarié à temps plein ou ayant une durée au moins égale à 80% d'un temps plein ;
- ou à deux jours de télétravail par semaine au lieu d'une journée pour un salarié ayant une durée au moins égale à 60% d'un temps plein.

La Société CSF fera bien entendu application de cet accord dans les conditions déterminées par ce dernier.

TITRE 6 : LE SECTEUR ADAPTÉ

Conformément aux dispositions de la loi dite « avenir professionnel » qui est entrée en vigueur au 1er janvier 2020, le recours au secteur adapté, ne constitue plus une modalité d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi, mais les dépenses afférentes à ces contrats sont déductibles de la contribution.

La société CSF souhaite néanmoins poursuivre son partenariat avec le secteur adapté dans la mesure où il constitue un autre moyen efficace, après le recrutement, d'agir pour l'emploi des personnes handicapées.

Chaque fois que cela est possible, la société CSF continuera de rechercher à collaborer avec des structures du secteur adapté : contribution de la société à la réinsertion sociale et professionnelle de personnes du milieu adapté, recherches de nouvelles prestations ou de nouveaux partenariats.

La Mission Handicap veillera à sensibiliser les décideurs en matière d'achats et de référencement afin de poursuivre et de développer le recours au secteur adapté pour l'entretien des espaces verts ou encore l'identification, le référencement et la commercialisation de produits régionaux venant de structures du secteur adapté.

De plus, la société CSF encouragera le recours à la mise à disposition de personnel issu du secteur adapté afin de faciliter l'insertion des travailleurs handicapés en entreprise.

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

L'entreprise étudiera également la possibilité de collaborer avec des travailleurs handicapés indépendants.

Un suivi annuel sera effectué et présenté aux membres de la Commission de suivi et de propositions afin de connaître l'évolution de cette collaboration avec le secteur adapté.

CW CB BI SCB

Partie 3 : Dispositions Finales

Article 1 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements intégrés de la société CSF dont la liste, à jour au 1er novembre 2023, est jointe en annexe (Annexe 5).

En cas de création, d'acquisition ou d'agrandissement d'un magasin CSF intégré, il sera intégré à la liste des magasins concernés par l'application du présent accord. En cas d'augmentation importante du nombre de recrutements d'un site, il conviendra de veiller à prendre en considération les candidatures des personnes handicapées, dès le début du processus de recrutement.

La Partie 2 du présent accord s'applique à tous les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi définis à l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Article 2 : Commission de suivi de l'accord

Une commission de suivi du présent accord se réunira au minimum deux fois par an à l'initiative de la Direction ou à la demande motivée de l'ensemble des Organisations syndicales signataires du présent accord, afin de s'assurer de la bonne application de l'accord et de suivre les progrès réalisés.

Cette commission sera consacrée aux indicateurs de suivi visés à la Partie 1 et aux sujets de la Partie 2 tels que :

- les actions menées et à mener ;
- les résultats obtenus (effectif travailleurs handicapés, nombre d'embauches réalisées, nombre de cas de maintien dans l'emploi et taux de maintien dans l'emploi) ;
- l'évolution de l'effectif des travailleurs handicapés (entrées, sorties, reconnaissances acquises en cours d'année, renouvellement de reconnaissances auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) etc...).

Assistera à cette réunion :

- trois représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord ;
- des représentants de la Direction, le nombre variant selon les sujets traités ;
- le Pilote National Mission Handicap et Diversité, pour les sujets relevant de la Partie 2 ;
- un représentant d'un cabinet de conseil extérieur peut être également invité, pour les sujets relevant de la Partie 2.

Des informations sont transmises en amont, dans la mesure du possible 6 jours avant et au plus tard 3 jours avant la tenue de la réunion, aux membres de la Commission afin de leur permettre de travailler sur les sujets abordés dans des conditions favorables.

Handwritten signatures and initials: "CB", "CB", "BT", "K", and "JCB".

Article 3 : Durée de l'accord et prise d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il est convenu que le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2024 et prendra fin au 31 décembre 2026.

Article 4 : Révision de l'accord

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, 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.

À l'issue de cette période, la procédure peut être engagée par une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives.

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 adopté dans les mêmes conditions que celles prévues pour la conclusion du présent accord.

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, la Direction réunira dans les meilleurs délais les partenaires sociaux afin d'étudier l'impact de ces changements sur les dispositions du présent accord et, le cas échéant, prévoir son adaptation.

Article 5 : Adhésion

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

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 6 : Dénonciation

Le présent accord ayant été conclu pour une durée déterminée, il ne pourra pas être dénoncé unilatéralement.

Il ne pourra donc être mis fin de manière anticipée à l'accord qu'en cas de décision unanime des signataires.

Article 7 : Dépôt et publicité

Un exemplaire signé du présent accord sera notifié par remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque organisation syndicale représentative de la société CSF ou au délégué syndical central.

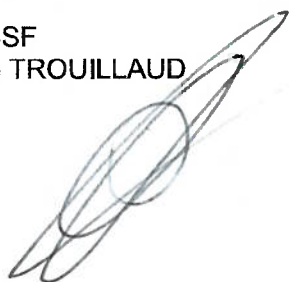
Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "LB", "CW", "57/68", "B+", and "SCB".

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

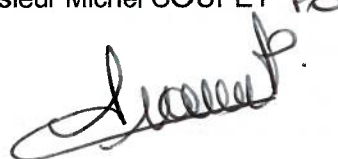
Enfin une copie du présent accord sera tenue à la disposition des salariés qui souhaitent le consulter. Il sera également accessible sur le Portail Market ou tout autre dispositif équivalent. Par ailleurs, le présent accord sera inscrit dans la liste des accords applicables au sein de la Société CSF.

Fait à Massy, le 15 novembre 2023

Pour la société CSF
Madame Roxane TROUILLAUD



Pour la Fédération des services C.F.D.T.
Monsieur Michel COUPEY



Pour la Fédération des syndicats C.F.T.C.
Monsieur Jean Christophe BREVIERE



Pour la Fédération C.G.T.
Monsieur Laurent LAMAURY

Pour la Fédération F.G.T.A.-F.O.
Monsieur Laurent BOULANGER



Pour le Syndicat SNEC C.F.E.-C.G.C.
Monsieur Benoît BERIA



CW LB

Charte de la parentalité en entreprise

Favoriser la parentalité en entreprise c'est accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie : mieux vivre et mieux travailler.

Une prise en compte de la parentalité des salariés s'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Elle encourage un environnement de travail où les salariés-parents peuvent mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale.

Notre entreprise, en signant cette Charte, témoigne de sa volonté de mettre en place des actions concrètes en faveur de la parentalité.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

- ➔ Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise
 - Sensibiliser nos responsables Ressources Humaines et nos managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne
 - Informer l'ensemble des collaborateurs sur notre engagement
- ➔ Créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour la femme enceinte
 - Faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés-parents
 - Aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes
- ➔ Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents
 - Prévenir et éliminer les pratiques discriminantes pour les salariés-parents au sein de nos processus Ressources Humaines
 - Favoriser des pratiques et comportements managériaux respectant l'évolution professionnelle des salariés-parents

Fait à Paris, le 11 avril 2008



UB
CW
BI
Jc3
59/68
WV

ANNEXE 2 – SUPPORT ENTRETIEN ANNUEL DU RÉFÉRENT HANDICAP ET DIVERSITÉ

Nom et Prénom de la personne réalisant l'entretien pour la Direction (Directeur de magasin ou DRH du Siège pour le référent du Siège) :

.....

Nom et Prénom du Référent Handicap et Diversité :

.....

Date de l'entretien :

.....

ACTIVITE DU RÉFÉRENT HANDICAP ET DIVERSITE AU COURS DE L'EXERCICE PRÉCÉDENT

Cette partie de l'entretien vise à échanger sur l'activité du Référent Handicap et Diversité au cours de l'année précédant l'entretien. Il peut s'agir de :

§ La participation à des briefs d'équipe : O / N

.....
.....
.....
.....
.....

§ L'aide à l'encadrement dans la démarche de préparation à l'accueil d'une personne handicapée : O / N

.....
.....
.....
.....
.....

§ L'intégration et l'accompagnement de personnes handicapées au sein du magasin (ou du siège) : O / N

.....
.....
.....
.....
.....

MS CA CB
60/68
SCB BT

§ L'accompagnement de salariés dans leur parcours de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé : O / N

.....
.....
.....
.....
.....

§ Echanges avec le Chargé de Mission Handicap et Diversité : O / N

.....
.....
.....
.....
.....

§ Echanges avec les Représentants de Proximité sur l'application de la Mission Handicap au sein du site : O / N

.....
.....
.....
.....
.....

§ Evénements réalisés au sein du magasin (ou du siège) : O / N

.....
.....
.....
.....
.....

§ Développement de partenariats : O / N

.....
.....
.....
.....
.....

§ Autres

.....
.....
.....
.....
.....

MOYENS DU RÉFÉRENT HANDICAP ET DIVERSITÉ AU COURS DE L'EXERCICE PRÉCÉDENT

Cette partie de l'entretien vise à échanger sur les moyens du Référent Handicap et Diversité dans le cadre de l'exercice de ses missions de Référent Handicap et Diversité.

CB
VK CN
BT

§ Utilisation par le Référent Handicap et Diversité du crédit d'heures lié à ses missions :
O / N

.....
.....
.....
.....

§ Formation du Référent Handicap et Diversité sur le thème du Handicap : O / N

.....
.....
.....
.....

§ Autres

.....
.....
.....
.....

AXES D'AMÉLIORATION ET COMMENTAIRES

Cette partie de l'entretien vise à laisser les parties s'exprimer sur les axes d'amélioration éventuels relatifs à la mise en œuvre de la Mission Handicap au sein du magasin ou du siège, les éventuelles difficultés rencontrées, les pistes pour y remédier

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Pour la Direction (signature) :
(signature) :

Le Référent Handicap et Diversité

AN
CB
BT
SCD

**ANNEXE 3 – BON POUR LE SUIVI DES HEURES UTILISÉES PAR LE SUPPLÉANT EN
L'ABSENCE DU RÉFÉRENT HANDICAP ET DIVERSITÉ**

BON DE SUIVI D'HEURES

Nom : Prénom :

Qualité : Suppléant du Référent Handicap et Diversité

Nombre d'heures utilisées :

Heures restantes :

Date d'utilisation des heures :

Signature du Suppléant

ANNEXE 4 – PESÉE FINANCIÈRE POUR LES ANNÉES 2024-2025-2026

MISSION HANDICAP MARKET PESÉE FINANCIÈRE	Dépenses 2024	part / budget total	Dépenses 2025	part / budget total	Dépenses 2026	part / budget total
ACCORD 2024/2026	Euros		Euros		Euros	
MAINTIEN DANS L'EMPLOI	78 500 €	44%	75 500 €	44%	72 500 €	45%
RECRUTEMENT - INSERTION	27 000 €	15%	26 000 €	15%	25 000 €	16%
FORMATION	12 000 €	7%	11 000 €	6%	9 500 €	6%
SECTEUR ADAPTE	3 500 €	2%	3 500 €	2%	3 000 €	2%
OUTILS	4 500 €	3%	3 000 €	2%	2 000 €	1%
COMMUNICATION / SENSIBILISATION	23 000 €	13%	21 000 €	12%	19 000 €	12%
COORDINATION et INGENIERIE DE PROJET	31 500 €	18%	30 000 €	18%	29 000 €	18%
TOTAUX	180 000 €	100%	170 000 €	100%	160 000 €	100%

CN
 BT
 503

**ANNEXE 5 – LISTE DES MAGASINS INTÉGRÉS ET DES SIÈGES DE LA SOCIÉTÉ CSF,
AU 1er NOVEMBRE 2023**

Magasin	Adresse	CP	Ville
ABBEVILLE -CORDELIER	RUE DES CORDELIERS	80100	ABBEVILLE
AIRAINES -HYPER	ROUTE DEPARTEMENTALE 901	80270	AIRAINES
AMBERIEU EN BUGEY	RUE ALEXANDRE BERARD	01500	AMBERIEU EN BUGEY
ANNEMASSE -FLORISSANT	25 AVENUE FLORISSANT	74100	ANNEMASSE
ANNEMASSE -PERRIER	21 AVENUE DE VERDUN	74100	ANNEMASSE
ANNOEULLIN	RUE LAVOISIER	59112	ANNOEULLIN
ANTIBES -GRASSE	233 ROUTE DE GRASSE 132 AVENUE ANATOLE France - ALLÉE DES JARDINS DE	06800	ANTIBES
ANZIN	VALMONT	59410	ANZIN
ARGELES GAZOST	ROUTE DU STADE	65400	ARGELES GAZOST
ARGENTON S/CREUSE	PAUMULE	36200	ARGENTON S/CREUSE
AUBIGNY EN ARTOIS	RUE DE TILLOY	62690	AUBIGNY EN ARTOIS
AUBIGNY S/NERE 2	AVENUE DU 8 MAI 1945	18700	AUBIGNY S/NERE
AUBUSSON	LA REBEYRETTE	23200	AUBUSSON
AUCHEL -ALLOUAGNE	RUE D'ALLOUAGNE	62200	AUCHEL
AUDRUICQ	AVENUE DES ALLIES	62370	AUDRUICQ
AUXERRE	97 AVENUE ST GEORGES	89000	AUXERRE
AVESNES S/HELPE	ROUTE DE LANDRECIES	59440	AVESNES S/HELPE
AVION	14 RUE RENE LAMOY	62210	AVION
AVON	36 AVENUE FRANKLIN ROOSEVELT	77210	AVON
AYTRE	RUE NICOLAS GARCOT	17440	AYTRE
BAGNOLS S/CEZE	1-5 ROUTE DE NIMES	30200	BAGNOLS S/CEZE
BAILLY EN ROMAINVILL	17 PLACE DE L'EUROPE 2 RUE DES BLEUETS - POLE D'ACTIVITES COMMERCIALES	77700	BAILLY ROMAINVILLIERS
BEAURAINS -BOREAL	BOREAL PARC	62217	BEAURAINS
BEAUZELLE	144 AVENUE GAROSSOS	31700	BEAUZELLE
BELLAC 2	ROUTE DU DORAT	87300	BELLAC
BELLEGARDE S/VALSERE	69 RUE DE LA REPUBLIQUE	01200	BELLEGARDE S/VALSERINE
BELLEVILLE	AVENUE DE VERDUN	69220	BELLEVILLE
BENODET	PENFOUL BIHAN	29950	BENODET
BERCK -SOUBITEZ	41 RUE SOUBITEZ	62600	BERCK
BLAINVILLE S/MER	ZA DES LANDELLES	50580	BLAINVILLE S/MER
BOIS GUILLAUME -BOCQ	AVENUE DE L'EUROPE	76230	BOIS GUILLAUME
BOIS GUILLAUME -MAIR	RUE DE LA REPUBLIQUE	76230	BOIS GUILLAUME
BONDUES -RN	ROUTE NATIONALE	59910	BONDUES
BONNEVAL - LOUVETERIE	ZA DE LA LOUVETERIE	28800	BONNEVAL
BONNEVILLE BORDETS	61 RUE DES GREBES HUPPES - LIEUDIT LES BORDETS	74130	BONNEVILLE
BORDEAUX -BASTIDE	ZAC COEUR DE BASTIDE	33000	BORDEAUX
BORDEAUX -GDS HOMMES	PLACE DES GRANDS HOMMES	33000	BORDEAUX
BORDEAUX -ST JEAN	13 RUE DE SAGET	33800	BORDEAUX
BORDEAUX -V HUGO (St Catherine)	132 COURS VICTOR HUGO	33000	BORDEAUX
BOSC LE HARD	RUE DES FORGES	76850	BOSC LE HARD
BOUCHAIN	AVENUE KENNEDY	59111	BOUCHAIN
BOURBON L'ARCHAMBAULT	AVENUE EMILE GUILLAUMIN	03160	BOURBON L'ARCHAMBAULT
BOURGANEUF	ROUTE DE BENEVENT	23400	BOURGANEUF
BRESSUIRE -EUROPE	27 BOULEVARD DE L'EUROPE	79300	BRESSUIRE
BREUILLET -ST CHERON	ROUTE DE ST CHERON	91650	BREUILLET
BRIANCON	CENTRE ACTIVITES SUD	05100	BRIANCON
BRIOUDE	40 ROUTE DE CLERMONT FERRAND	43100	BRIOUDE
BUCHY 2	ROUTE DE ROCQUEMONT	76750	BUCHY
BUSSY ST GEORGES	3 RUE DE L'AVIATEUR MARTEL	77800	BUSSY ST GEORGES
CANNES LA BOCCA	21 DES TOURRADES	06150	CANNES
CANY BARVILLE	AVENUE MAXIMILIANSAU	76450	CANY BARVILLE
CHARTRES DE BRETAGNE	RUE DE LA CROIX AUX POTIERS	35131	CHARTRES DE BRETAGNE
CHARTRETTES	43 RUE GALLIENI	77590	CHARTRETTES
CHATILLON	38 RUE GABRIEL PERI	92320	CHATILLON
CLAIX	RIDELET	38840	CLAIX
CLERMONT FD -ALYRE	RUE ST ALYRE	63000	CLERMONT FERRAND
CLERMONT FD -JAUDE	RUE BARRIERE DE JAUDE	63000	CLERMONT FERRAND
COLOMIERS -ORMEAU	4 CHEMIN DE L'ORMEAU	31770	COLOMIERS
COMINES -TANNERIE	RUE DE LA LYS	59580	COMINES
CONDRIEU	ZA LA MALADIERE	69420	CONDRIEU

ca LB
VF
BT
103

Magasin	Adresse	CP	Ville
CORPEAU	GRILLOT PREJEANNOT	21190	CORPEAU
COSNE COURS S&L -RN7	RN 7 COSNE SUD	58200	COSNE COURS SAULOIRE
COSNE D'ALLIER	ROUTE DE MERISSON	03430	COSNE D'ALLIER
COUPVRAY	ZAE DE L'AULNOYE	77700	COUPVRAY
CROISSY S/SEINE	22 AVENUE DU GENERAL DE GAULLE	78290	CROISSY S/SEINE
DAVEZIEUX	LE MAS	07430	DAVEZIEUX
DESVRES	ROUTE DE BOULOGNE	62240	DESVRES
DORMANS -CHAVENAY	RUE DU FAUBOURG DE CHAVENAY	51700	DORMANS
ENNERY	ZAC DES BEGNNES	57365	ENNERY
EPERLECOUES	RUE DE BLANC MAISON	62910	EPERLECOUES
EPINAY S/ORGE	18 CHEMIN DES TOURELLES	91360	EPINAY S/ORGE
EPOUVILLE	RUE ARISTIDE BRIAND	76133	EPOUVILLE
ERGUE GABERIC	ZAC DE LA SALLE VERTE	29500	ERGUE GABERIC
ESSARS	RUE DU 11 NOVEMBRE	62400	ESSARS
ESTAIRCES	ROUTE DE MERVILLE	59940	ESTAIRCES
ETAPLES -BOULOGNE	ROUTE DE BOULOGNE	62630	ETAPLES
FERRIERE LA GRANDE	AVENUE GEORGES CLEMENCEAU	59880	FERRIERE LA GRANDE
FONTENAY AUX ROSES	91 RUE DE BOUCICAUT	92280	FONTENAY AUX ROSES
FRUGES -3 MOULINS	ROUTE D'HESDIN	62310	FRUGES
GARDANNE	PETIT CHEMIN D'AIX	13120	GARDANNE
GEVEZE	31 RUE DE RENNES	35850	GEVEZE
GUERANDE	ROUTE DE LA BAULE	44350	GUERANDE
GUIGNES	ZA L'OREE DE GUIGNES	77390	GUIGNES
GUINES -2	ZAE DU MOULIN A HUILE	62340	GUINES
HAILLICOURT	RUE EMILE ZOLA	62940	HAILLICOURT
HAM	RUE CHAUNY	80400	HAM
HAUTEVILLE LOMPNES	RUE MASONOD	01110	HAUTEVILLE LOMPNES
HEM	RUE DU GENERAL LECLERC	59510	HEM
HESDIN	ROUTE DE MONTREUIL	62140	HESDIN
IRIGNY	RUE DU CHATEAU D'YVOURS	69540	IRIGNY
JASSANS	RUE EDOUARD MERIOT	01480	JASSANS RIOTTIER
JEUMONT	AVENUE DU GENERAL DE GAULLE	59460	JEUMONT
JONAGE	BOULEVARD LOUIS PRADEL	69330	JONAGE
JOUY LE MOUTIER	VERSANT DE L'HAUTIL	95280	JOUY LE MOUTIER
LA FLECHE -QUEBEC	AVENUE RHIN ET DANUBE	72200	LA FLECHE
LAGNIEU	8 RUE DE L'INDUSTRIE	01150	LAGNIEU
LAMORLAYE	79 AVENUE DE LA LIBERATION	60260	LAMORLAYE
LAMOTTE BEUVRON	6 RUE ERNEST GAUGIRAN	41800	LAMOTTE BEUVRON
LANDRECIES	BOULEVARD DES RESISTANTS	59550	LANDRECIES
LAPALISSE	AVENUE DE DOMPIERRE	03120	LAPALISSE
LE CRES	ROUTE DE JACOU	34920	LE CRES
LE HAVRE -SANVIC	2 RUE ROMAIN ROLLAND	76820	LE HAVRE
LE MESNIL ESNARD	2 ROUTE DE PARIS	76240	LE MESNIL ESNARD
LE PLESSIS ROBINSON	3 GRANDE PLACE	92350	LE PLESSIS ROBINSON
LE PONTEL	RN 12	78640	VILLIERS ST FREDERIC
LE PRE ST GERVAIS	5-15 AVENUE FAIDHERBE	93310	LE PRE ST GERVAIS
LE TOUQUET	CC GEORGES BESSE	62520	LE TOUQUET
LESANDELYS	50 AVENUE DE LA REPUBLIQUE	27700	LESANDELYS
LEZOUX	RUE GEORGES CLEMENCEAU	63190	LEZOUX
LIGNY EN BARROIS	RUE DES BALASTIERES	55500	LIGNY EN BARROIS
LILLE -FIVES	268 RUE PIERRE LEGRAND	59000	LILLE
LILLE -GAMBETTA	281 RUE LEON GAMBETTA	59000	LILLE
LILLE -LA MADELEINE	RUE DU PRE CATELAN	59110	LILLE
LILLE -MOSELLE	BOULEVARD DE MOSELLE	59000	LILLE
LILLERS -MARTYRS	RUE A DEKEISER	62190	LILLERS
LIMOURS	RN 152 ROUTE D'ARPAJON	91470	LIMOURS
LONGUEIL ANNEL	AVENUE DE LA LIBERATION	80150	LONGUEIL ANNEL
LOUHANS	ROUTE DE BEAUFORT	71500	LOUHANS
LUZARCHES	LE CLOS PONTCEL	95270	LUZARCHES
MANOM	1 RUE DE MONDORF	67100	MANOM
MARINES	BOULEVARD GAMBETTA	95840	MARINES
MARLY	AVENUE HENRI BARBUSSE	59770	MARLY


 66/68


Magasin	Adresse	CP	Ville
MARLY LE ROI - TERRES	AVENUE AMIRAL LEMONNIER	78180	MARLY LE ROI
MASSY - GD OUEST	25 AVENUE CARNOT - PLACE DU GRAND OUEST	91300	MASSY
MELUN	2 ALLEE DU MARCHE	77000	MELUN
MERCIN ET VAUX	AVENUE DE COMPIEGNE	02200	MERCIN ET VAUX
MEXIMIEUX	ROUTE DE LYON	01800	MEXIMIEUX
MEYZIEU	RUE DE LA REPUBLIQUE	69330	MEYZIEU
MILLY LA FORET	ZI BOIS DU CHENET	91490	MILLY LA FORET
MIRIBEL	CHEMIN DU FIGUIER	01700	MIRIBEL
MOIRANS	8 RUE CARNOT	38430	MOIRANS
MONTPELLIER - JUSTICE	1454 AVENUE JUSTICE DE CASTELNAU	34090	MONTPELLIER
MONTROND LES BAINS	RUE DU RIVAL	42210	MONTROND LES BAINS
MORANGIS	AVENUE BLAISE PASCAL	91420	MORANGIS
MOREUIL	ZI ROUTE DE THENNES	80110	MOREUIL
MORTAIN	LES QUATRE VENTS	50140	MORTAIN
MOUGINS - TOURNAMY	ROND POINT DE TOURNAMY	06250	MOUGINS
MULSANNE	AVENUE DE BONEN	72230	MULSANNE
NANGIS	AVENUE DE VERDUN	77370	NANGIS
NANTEUIL LES MEAUX	Les Bruyères Avenue Foulée	77100	NANTEUIL LES MEAUX
NICE - MONT BORON	2-4 BOULEVARD DU MONT BORON	06300	NICE
NICE - ST ANDRE	QUAI DE LA SANQUIERE	06730	NICE
OFFRANVILLE	AVENUE DE LA HETRAIE	76550	OFFRANVILLE
PARIS - BARBES	68 BD BARBES	75018	PARIS
PARIS - LECLERC	102 AVENUE DU GENERAL LECLERC	75014	PARIS
PARIS - MAUBEUGE	33 RUE DE MAUBEUGE	75009	PARIS
PARIS - PYRENEES	274 RUE DES PYRENEES	75020	PARIS
PARIS - ROCHECHOUARD	63 BOULEVARD ROCHECHOUARD	75009	PARIS
PARIS - SEINE	79 RUE DE SEINE	75006	PARIS
PARIS - ST MARCEL	67 BOULEVARD ST MARCEL	75013	PARIS
PARIS - ST OUEN	102 AVENUE DE ST OUEN	75018	PARIS
PARIS - VOUILLE	2 RUE DE VOUILLE	75015	PARIS
PAVILLY	RUE DES ACACIAS	76570	PAVILLY
PERTUIS	ROUTE D'AIX	84120	PERTUIS
PIBRAC	ROUTE DE TOULOUSE	31820	PIBRAC
PIERRELATTE	CHEMIN DE BLACHES	26700	PIERRELATTE
PLOEMEUR	PLACE DE BRETAGNE	56270	PLOEMEUR
PLUNERET - KERFONTAIN	CC KERFONTAINE	58400	PLUNERET
POIX DE PICARDIE	RUE NOUVELLE	80290	POIX DE PICARDIE
PONT AUDEMER - LION	AVENUE DE L'EUROPE	27500	PONT AUDEMER
PONT EVEQUE	RUE JOSEPH GRENOUILLET	38780	PONT EVEQUE
PONTAULT COMBAULT	AVENUE DE LA REPUBLIQUE	77340	PONTAULT COMBAULT
PORNICHET	BOULEVARD DE ST NAZAIRE	44380	PORNICHET
RAILLENCOURT	RN 30	59554	RAILLENCOURT STE OLLE
REIGNIER	ROUTE DE BERSAT	74930	REIGNIER
REIMS - GAMBETTA	82 RUE GAMBETTA	51100	REIMS
RIORGES	53 RUE JULES FARON	42153	RIORGES
RIVES SIFURES	151 RUE CHARTREUSE	38140	RIVES SIFURES
ROGNAC	QUARTIER DU PLAN	13340	ROGNAC
ROUVROY	ROUTE DE DROCOURT	62320	ROUVROY
RUE MOULINS	RUE DES MOULINS	80120	RUE
SANCERRE	RUE CREUSE	18300	SANCERRE
SARLAT	ROUTE DE BRIVE	24200	SARLAT LA CANEDA
SASSENAGE	RUE DU 19 MARS 1862	38360	SASSENAGE
SCHEIBENHARD	ENGELGRUND ALF DIE STRASSE	67630	SCHEIBENHARD
SCIONZIER	AVENUE DES LACS	74950	SCIONZIER
SORBIERS	RUE MOULIN GILLIER	42290	SORBIERS
SOTTEVILLE LES ROUEN	PLACE DU MARCHE	76300	SOTTEVILLE LES ROUEN
SOULAC SIM - GODINEAU	3 RUE JEAN GODINEAU	33780	SOULAC SIMER
ST AMAND - 2	ZI DE LA DETOURBE	50180	ST AMAND
ST CALAIS - PRESSEIR	LE PRESSEIR	72120	ST CALAIS
ST DENIS LES BOURG	AVENUE TREVoux	01000	ST DENIS LES BOURG
ST GERMAIN PUY - FENESTRELAY	191 LES TERRES DU FENESTRELAY	18390	ST GERMAIN DU PUY
ST MAUR DES F - DELER	57-59 RUE DELERUE	94100	ST MAUR DES FOSSES

Magasin	Adresse	CP	Ville
ST MAURICE	7 RUE PAUL VERLAINE	94410	ST MAURICE
ST NAZAIRE VILLEPORT	AVENUE DE LA LEGION D'HONNEUR	44600	ST NAZAIRE
ST PIERRE LES NEMOURS	RUE DE L'ARCHANT	77140	ST PIERRE LES NEMOURS
ST POURCAIN S/SIOULE	ROUTE DE MONTMARIAULT	03500	ST POURCAIN S/SIOULE
ST YORRE	3 RUE DU BOIS DES JARRAUX	03270	ST YORRE
TAVERNY	180 RUE D'HERBLAY	95150	TAVERNY
THIMERT GATELLES	ROUTE DU MANS	28170	THIMERT GATELLES
TOULON	AVENUE LEON BOURGEOIS	63000	TOULON
TOULOUSE -COMPANS	ESPLANADE COMPANS CAFFARELLI	31000	TOULOUSE
TOULOUSE -JOLIMONT	12 AVENUE HENRI GUILLAUMET	31500	TOULOUSE
TOULOUSE -LOMBEZ	41 AVENUE DU LOMBEZ	31300	TOULOUSE
TOULOUSE -ST MICHEL	11 BIS BOULEVARD ST MICHEL	31400	TOULOUSE
TOURNEFEUILLE	ROUTE DE TARBES	31170	TOURNEFEUILLE
TOURNUS -RESISTANCE	AVENUE DE LA RESISTANCE	71700	TOURNUS
TRETS	ZA DE LA BURLIERE	13530	TRETS
TREVOUX	ROUTE DE LYON	01600	TREVOUX
VANNES -TOHANNIC	AVENUE DE KERVILLER	56000	VANNES
VANVES	CC DU PLATEAU	92170	VANVES
VELIZY -DE GAULLE	78 AVENUE DU GENERAL DE GAULLE	78140	VELIZY
VENDOME -ST OZEN	ROUTE NATIONALE 10	41100	VENDOME
VERNOUILLET	RUE DE LA GROSSE PIERRE	78540	VERNOUILLET
VERSAILLES	CC GRAND SIECLE	78000	VERSAILLES
VARMES	ROUTE DE ROYAUMONT	95270	VARMES
VILLENEUVE LES AVIGNON	ZAC DES CHARBONNIERES	30400	VILLENEUVE LES AVIGNON
VILLERS BOCAGE -14	RUE GEORGES CLEMENCEAU	14310	VILLERS BOCAGE
VILLERS BOCAGE -80	ROUTE DEPARTEMENTALE 113	80200	VILLERS BOCAGE
VILLERS S/S ST LEU	ROUTE DE PRECY	60340	VILLERS S/S ST LEU
VILLEVIEILLE	ROUTE NATIONALE 110	30250	VILLEVIEILLE
VINCENNES	1 PLACE J SPIRE-LEMAITRE	94300	VINCENNES
VIZILLE	RD 91	38220	VIZILLE
VOIRON -COLOMBIER	38 RUE DU GENERAL RAMBEAUD	38500	VOIRON
VOISINS LE BRETONNEUX	RUE AUX FLEURS CD 38	78960	VOISINS LE BRETONNEUX

Siege	93 Avenue de Paris - CS 15 105	91342	MASSY CEDEX
Perimetre siege comprend:			
Siege Nord	45 RUE D'ISBERGUES - BP 19	62823	AIRE SUR LA LYS
Site Le Subdray	ZAC DU BOIS DES CHAGNIERES - RUE DE France - LE CESAI	18870	LE SUBDRAY
Site Cesson	34 RUE DE BRAY - ZI SUD EST - BP 61829	35618	CESSON SEVIGNE
Siege Evry	5 RUE JEAN MERMOZ - CS 50764 COURCOURONNES	91023	EVRY CEDEX
Siege Esa	BP 43 - ZI DE ST SORLIN	01152	LAGNIEU CEDEX
Siege National	93 AVENUE DE PARIS - CS 15105	91342	MASSY
Site Salon	ZI DE LA CRAU - AVENUE GABRIEL VOISIN - BP 300	13667	SALON DE PROVENCE