Accord en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Entre les soussignés

- **La société SUPERMARCHES MATCH**, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille métropole sous le numéro de SIREN 785480351, ayant son siège social sis 250 rue du Général de Gaulle 59110 LA MADELEINE, représentée par Madame Esther CHANET agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines et dûment habilitée pour la signature des présentes,

Ci-après dénommée *« l'entreprise »*,

D'une part,
et,

- **Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise**, dûment habilitées à signer le présent accord, à savoir :

  - **Agir Autrement**, représentée par Madame Magali HERITIER, Déléguée Syndicale Centrale,
  - **CFDT**, représentée par Madame Josiane RIHN Déléguée, Syndicale Centrale,
  - **CFE-CGC**, représentée par Monsieur Thierry DOS SANTOS, Délégué Syndical Central,
  - **CGT**, représentée par Monsieur Cyril PELZER, Délégué Syndical Central,

D'autre part.

Les parties ont ainsi conclu et arrêté les dispositions qui suivent :

Préambule

Par accord en date du 3 juin 2016, la direction et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise ont dernièrement décidé de la mise en œuvre de mesures en faveur de l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Cet accord, applicable aux exercices 2016 à 2018, s'inscrivait dans une logique de :

- Pérenniser les acquis en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans le prolongement des accords précédents,
- Concevoir et mettre en œuvre des orientations complémentaires telles que le développement d'une politique de communication volontariste et valorisante, la mise en place de plans d'action correctifs ciblés et l'association des acteurs de l'entreprise.

Force fut de constater que les mesures mises en place par cet accord ont permis d'atteindre les objectifs impartis en positionnant l'entreprise au-delà de ses obligations en la matière, ceci d'un point de vue global. Cette situation ne doit pas pour autant occulter le fait que certains sites (27) ne disposent pas encore des unités bénéficiaires requises afin de satisfaire à leurs obligations d'emploi respectives.

Il est préalablement rappelé à ce titre que la société Supermarchés Match est une entreprise de distribution à prédominance alimentaire employant 5237 collaborateurs en France au 31 décembre 2018, dont 86% se situent dans les magasins.

Structurée autour de 3 activités principales (Magasin, Supply et Support), l'entreprise se constitue principalement :

- D'un réseau de 116 magasins,
- De 4 entrepôts basés à Lomme (2 établissements), Atton et Haguenau,
- D'un siège social situé à La Madeleine.

Le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés est établi à 6,52% au 31 décembre 2018, ce qui permet à l'entreprise d'atteindre les objectifs fixés, mais tout en situant sensiblement en dessous des résultats des années précédentes.

Cette diminution du taux doit toutefois être rapprochée des éléments suivants :

- La diminution du nombre d'établissements,
- La difficulté de transmission à l'employeur de l'ensemble des renouvellements de reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés (RQTH).

Il est pour autant à souligner, au-delà de l'atteinte des objectifs fixés, les éléments significatifs suivants :

- La comptabilisation de 274,11 unités Travailleurs Handicapés, pour 178 requises,
- Les résultats particulièrement positifs de certains établissements fortement impliqués dans la démarche (Magasins des régions commerciales de Nancy et de Picardie notamment),
- La mise en œuvre et le financement de 134 aménagements de poste en faveur des travailleurs handicapés (Caisses ergonomiques, sièges adaptés, prothèses, aides à la manutention, trancheurs électriques, ...),
- Le dépassement des engagements budgétaires.

Tirant les enseignements du bilan d'application de l'accord du 3 juin 2016, les parties ont ensuite convenu de poursuivre la démarche en décidant par accord de nouvelles mesures en faveur de l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, considérant notamment :

- Leur volonté de pérennisation des acquis relevant des accords précédents,
- L'opportunité de décider d'orientations et d'actions complémentaires adaptées à la situation de l'entreprise,
- La possibilité de répartir les efforts sur l'ensemble des établissements, indépendamment de leur assujettissement éventuel à l'obligation d'emploi (25% des établissements non-assujettis au regard de leurs effectifs),
- Leur souhait de favoriser autant que possible le maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise, notamment par l'anticipation des inaptitudes et le renforcement des adaptations de postes de travail,
- La volonté de l'ensemble des signataires de dépasser le cadre légal en dépit d'un contexte économique complexe.

Il est précisé que le présent accord est conclu en application de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et au regard des dispositions de l'article L.5212-8 du Code du travail relatif à la conclusion d'accords permettant de s'acquitter de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

C'est dans ce contexte qu'au terme de 3 réunions, il a depuis été convenu et arrêté ce qui suit :

1. Champ d'application

Le présent accord s'applique au sein de l'entreprise, pour l'ensemble de ses implantations.

Sont concernés par ailleurs par le présent accord tous les salariés de l'entreprise visés par les dispositions de l'article L.5212-13 du Code du travail, à savoir les bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du même Code et qui sont actuellement les suivants :

1. *« Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles,*
2. *Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,*
3. *Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,*
4. *Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,*
5. *Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code,*
6. *Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,*
7. *Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles,*
8. *Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. ».*

2. Engagements

Les résultats tirés de l'application des précédents accords, ainsi que les marges de progression identifiées, ont incité l'entreprise à poursuivre et développer son action.

Il est donc décidé de prolonger la démarche actuelle en la contractualisant à nouveau sous la forme d'un accord engageant l'entreprise et ses partenaires sociaux vis-à-vis de l'administration, pour une nouvelle période de 3 ans.

Les principaux objectifs de cet accord sont les suivants :

- **Pérenniser les acquis :**

La situation de l'entreprise au regard de la loi a évolué de façon positive sur les 10 dernières années, passant de 4,18% à 6,52%.

Les différentes actions développées par la Mission Handicap ont permis d'intégrer l'emploi des personnes handicapées dans les pratiques et la culture de l'entreprise. Le sujet de l'insertion des travailleurs handicapés et de leur maintien dans l'emploi demeurent plus que jamais d'actualité dans une conjoncture difficile pour l'emploi.
L'entreprise, consciente de sa responsabilité sociale, décide pour autant de poursuivre les actions menées et de pérenniser les avancées satisfaisantes constatées en les ajustant à ses capacités économiques.

- **Concevoir et mettre en œuvre des orientations complémentaires**

Au regard des résultats obtenus dans le cadre des précédents accords, il est décidé de :

- Renforcer les actions en faveur du maintien dans l'emploi,

- Développer la communication autour notamment de la Mission Handicap et de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (Recours à l'intranet, campagnes d'affichage notamment),
- Mettre en place des plans d'actions correctifs ciblés sur la base des mesures prévues par le présent accord,
- Associer l'ensemble des acteurs de l'entreprise aux engagements pris, en particulier les organisations syndicales signataires.

Ces engagements s'articulent autour :

1. D'un plan d'embauche.
2. D'un plan de maintien dans l'emploi,
3. D'un plan d'insertion et de formation.

2.1. Plan d'embauche

Les enseignements tirés de l'application des précédents accords démontrent la volonté de l'entreprise et les capacités de mobilisation des acteurs du recrutement.

L'entreprise entend ainsi reconduire son engagement en termes de recrutements.

- **Les engagements quantitatifs en termes d'emplois directs**

L'objectif fixé en terme de recrutement se veut volontariste au regard des possibilités et des perspectives de recrutement. L'entreprise souhaite en effet prendre un engagement responsable et dans la continuité des accords précédents.
Dans ce contexte, l'entreprise s'engage à consacrer 6% de ses recrutements tous publics confondus à des recrutements de travailleurs handicapés, avec au minimum 24 recrutements de collaborateurs reconnus travailleurs handicapés sur les 3 ans à venir.

Au-delà de sa volonté de promouvoir la reconnaissance de travailleurs handicapés au sein de l'entreprise et de son engagement en terme de maintien dans l'emploi, l'entreprise confirme la cible d'un taux d'emploi direct de 6% à fin 2021.

L'entreprise privilégiera par ailleurs les embauches sous contrat de travail à durée indéterminée. Néanmoins, la conclusion de contrats à durée déterminée, et notamment d'apprentissage, sera prise en compte à hauteur, au maximum, de la moitié des objectifs fixés.
Il est convenu qu'en cas d'embauche sous CDI au terme d'un CDD, le collaborateur recruté est comptabilisé au titre des embauches sous CDI uniquement.

Enfin, l'entreprise veillera à répartir l'effort de recrutement sur les différents périmètres d'activité de l'entreprise (Magasin, Supply et Support), ainsi que sur l'ensemble du périmètre géographique où elles s'exercent.

- **Les engagements quantitatifs en termes d'emplois indirects**

Les récentes dispositions légales relatives au recours à la sous-traitance auprès de structures adaptées (ESAT/EA) ont notamment pour conséquence de les exclure dans la comptabilisation des unités bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Pour autant, l'entreprise souhaite poursuivre le développement de ces partenariats et en particulier dans le cadre de contrats de fournitures ou de prestations de services au bénéficie des établissements et services d'aide par le travail.
Les parties signataires considèrent en effet que ces contrats constituent un véritable levier d'emplois indirects de travailleurs handicapés.

Il sera ainsi établi un état des lieux actualisé sur les tâches et missions susceptibles d'être ainsi sous-

traitées.
Dans un second temps, il sera procédé au référencement des structures adaptées qui pourront être sollicitées, par zones géographiques. Cette liste sera mise à disposition sur chaque site de l'entreprise.

Pendant toute la durée de l'accord, la volonté des parties est de maintenir à minima et en moyenne le niveau de recours actuel.
Un point spécifique sera réalisé à ce sujet en commission de suivi, de manière à réaliser un suivi chiffré et actualisé du recours aux structures adaptées.

Au-delà et de manière plus générale :

- Les différents appels d'offres réalisés par l'entreprise dans le cadre d'opérations de sous-traitance seront l'occasion de solliciter les engagements de nos partenaires éventuels concernant l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- Les collaborateurs en charge des achats fournisseurs seront sensibilisés à l'établissement de partenariat avec le secteur adapté.

Enfin, il est souligné que le travail temporaire est aussi l'occasion de favoriser l'emploi de travailleurs handicapés.
L'entreprise étudiera ainsi la possibilité de développer des partenariats avec des entreprises de travail temporaire qui sont inscrites dans l'accompagnement de travailleurs handicapés.

- **Les engagements visant la qualité des intégrations**

Les parties conviennent que l'intégration d'un collaborateur est un moment particulièrement important, notamment vecteur de bien-être au travail et réussite professionnelle.

Aussi, il sera porté une attention particulière tant à la qualité de l'accueil et de l'intégration des travailleurs handicapés recrutés dans le cadre du présent accord, qu'à la pérennisation des actions antérieures.

A cet effet, les acteurs s'appuieront sur les actions suivantes :

- La mise en place d'un dispositif de préparation préalable des équipes dans le cas d'intégration de certains types de handicaps (Handicaps visuels, auditifs, psychiques, ...). L'objectif est de faciliter l'intégration de la personne et sa relation avec le groupe de travail le plus en amont possible. Les moyens afférents, appliqués de façon personnalisée, pourront être développés sous plusieurs formes : Réunion de sensibilisation, support vidéo, expertise de partenaires spécialisés, ...,
- Il sera procédé aux aménagements des horaires de travail nécessaires pour permettre au salarié travailleur handicapé de se rendre à ses rendez-vous médicaux sur présentation des justificatifs, et en respectant un délai de prévenance de 15 jours,
- Les aménagements de postes, qu'ils soient techniques ou organisationnels, seront pris en charge par la Mission Handicap à hauteur des coûts supplémentaires nécessaires à la compensation du handicap. Un inventaire des différents aménagements de poste sera également réalisé afin d'optimiser les mises à disposition de matériels spécifiques et le cas échéant les redistribuer, quand cela est possible.
- Les managers seront formés à l'accueil et l'accompagnement des travailleurs handicapés réalisée, ceci dès le parcours d'intégration,
- La nécessité de suivre le module de e-learning *« Manager le handicap au quotidien »* sera à nouveau relayée auprès de l'ensemble des managers de l'entreprise. Un suivi de la réalisation effective de ce module sera mis en place et partagé en commission de suivi. Le cas échéant, une nouvelle campagne ciblée de sensibilisation à la réalisation de ce module pourra être mise en œuvre,
- La mise en place d'actions de tutorat ciblées pourra être activée en faveur des collaborateurs

pénalisés par des handicaps lourds. Une formation spécifique sera également élaborée avec la Mission Handicap afin d'accompagner le tutorat, avec prise en charge des heures de formation,

- Des actions régulières de communication seront également réalisées par les responsables hiérarchiques sur la Mission Handicap ainsi que son rôle dans l'accompagnement et l'insertion des travailleurs handicapés (Prises en charge, reconnaissance, aides à l'emploi, ...),
- Une information régulière sera également réalisée auprès des instances en charge de la santé et la sécurité au travail (CHSCT ou CSSCT notamment), portant sur les actions de la Mission Handicap.

- **Les actions d'accompagnement**

L'entreprise continuera de participer aux manifestations touchant aux thématiques handicap/emploi et développera des actions d'information externe. Elle développera par ailleurs :

- Sa participation aux forums emploi, de manière à faire connaitre ses engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, afin de susciter des candidatures,
- Sa présence auprès des écoles susceptibles de former les futurs collaborateurs de l'entreprise, poursuivant la même logique de communication autour de ses engagements,
- Une communication relative à ses engagements sur le site internet institutionnel de l'entreprise.

Lors de recrutements externes, l'entreprise s'engage également à :

- Informer ses partenaires et ses prestataires de sa volonté d'embaucher des travailleurs handicapés. Une mention en ce sens sera portée sur chaque annonce, ainsi que sur le site internet de recrutement de l'entreprise,
- Associer les structures spécifiques d'accompagnement dans l'emploi des travailleurs handicapés (Cap emploi notamment) dans la perspective de susciter des candidatures,
- Veiller à ce que la rédaction des offres d'emplois ne porte pas de mentions discriminantes,
- Former les principaux acteurs internes en charge du recrutement aux principes de non-discrimination à l'embauche.

Enfin, il est décidé de la mise en place d'un suivi régulier, a minima semestriel, par établissement de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, de manière à pouvoir identifier ceux qui s'en éloignent. Il sera alors décidé de la mise en œuvre des actions nécessaires pour une amélioration rapide de la situation.

L'entreprise incitera par ailleurs chaque direction de service à la réalisation de ce suivi à son niveau, dans une logique d'implication de l'ensemble du personnel à la politique handicap.

2.2. Plan de maintien dans l'emploi

- **Les orientations**

L'orientation en la matière pour les 3 années à venir est :

- D'une part de prendre en charge les situations de handicap au plus près du terrain en lien avec les partenaires locaux et la Mission Handicap,
- D'autre part de renforcer les liens avec les services de santé au travail et les représentants du personnel investis d'une mission en terme de santé et sécurité au travail (CHSCT ou CSSCT notamment).

L'entreprise s'engage également à maintenir l'employabilité de tout salarié travailleur handicapé, notamment en cas de dégradation de son état de santé. Ce maintien d'employabilité doit se traduire par l'anticipation des situations d'inaptitude et la mise en œuvre des aménagements de poste dès que cela est rendu nécessaire et dans le cadre du budget prévu par le présent accord.
Il est entendu que l'existence d'un budget ne doit pas empêcher la mise en œuvre des aménagements de poste qui ne génèrent pas de dépenses (Aménagements horaires, changement de poste notamment).

- **Les moyens mis en place**

- Une attention particulière sera portée aux situations susceptibles d'être à l'origine de désinsertion professionnelle (Longue maladie, inaptitude notamment) dans une logique d'anticipation et prévention. A cet effet, les services de santé au travail seront sollicités pour favoriser le maintien dans l'emploi et anticiper les évolutions de l'état de santé. Il est ainsi envisagé de favoriser et faciliter la mise en œuvre de mesures telles que mutations, adaptations de postes ou aménagement du temps de travail.
- La prise en charge par la Mission Handicap des coûts relatifs :
    - Aux aménagements de postes à hauteur des coûts supplémentaires nécessaires à la compensation du handicap,
    - Aux formations spécifiques ou aux reconversions rendues nécessaires pour les salariés reconnus travailleurs handicapés, afin de maintenir leur employabilité.
- La mobilisation d'aides à la reconversion lorsqu'une solution au sein de l'entreprise s'avère impossible : Bilan de compétences, formation de reconversion, aide à la recherche d'emploi, ... (Exception des départs résultant d'une initiative du salarié),
- La prise en charge du coût du déménagement et aide à la recherche de logement en cas de mobilité géographique à l'initiative de l'employeur vers un lieu situé en dehors du bassin d'emploi de l'affectation initiale,
- Le renforcement des actions de communication via l'organisme collecteur du *« 1% logement »* sur les possibilités d'accès à des logements adaptés,
- La communication annuelle auprès des salariés reconnus travailleurs handicapés relative aux aides potentielles : Financement de l'aménagement du véhicule, aide à l'acquisition d'un véhicule aménagé, aide ponctuelle pour les trajets domicile-lieu de travail, aide pour le surcoût d'un permis de conduire, prise en charge des frais engagés par salarié tous les 3 ans pour compenser un handicap après déduction des aides déjà perçues sur la base de devis (Prothèses auditives, fauteuil roulant, ...), prise en charge d'un interprète langage des signes,
- La garantie d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 14 heures ou 2 jours afin d'effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de la RQTH (Par exemple, 1 jour pour les démarches et 1 jour pour récupérer la reconnaissance). La rémunération afférente à cette absence sera prise en charge par la Mission Handicap sur justificatif,
- La mise à disposition d'un service d'assistance sociale au niveau de l'entreprise.
- La sensibilisation au handicap des représentants du personnel en charge des missions hygiène, de santé et sécurité au travail (CHSCT ou CSSCT notamment), afin de dynamiser leur rôle de prévention et détection des situations de handicap,
- La réalisation d'un point de situation régulier avec les instances en charge des thématiques d'hygiène, de santé et sécurité au travail (CHSCT ou CSSCT notamment), portant sur le détail des dépenses effectuées pour les actions de maintien dans l'emploi, les procédures de reconnaissance de travailleurs handicapé, les refacturations d'heures pour le tutorat et l'évolution des recrutements,
- La réalisation d'un suivi régulier de l'obligation d'emploi au niveau de l'établissement, de manière à identifier les établissements en décalage et les éventuelles actions rendues nécessaires. Ce suivi régulier concerne particulièrement la transmission des justificatifs relatifs aux :
    - Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une

incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,

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

2.3. Plan d'insertion et de formation,

- **Les engagements visant la qualité des insertions**

L'entreprise entend continuer à veiller :

- A la qualité de l'accueil et de l'intégration des travailleurs handicapés recrutés dans le cadre du présent accord,
- Et à la pérennisation des actions antérieures.

- **Les actions mises en place**

A cet effet, les différents acteurs continueront de s'appuyer sur des dispositifs pertinents mis en place dans le cadre des précédents accords et sur les nouveaux moyens issus de leurs enseignements d'application, et notamment :

- La mise à disposition d'informations (Espace intranet, Coffre-fort électronique, courrier) auprès des travailleurs handicapés sur leurs droits ou encore les moyens et aides dont ils sont susceptibles de bénéficier tout au long de leur vie professionnelle,

  Objectifs : Veiller à ce que 100% des travailleurs handicapés soient informés sur leurs droits.

- A l'issue des entretiens professionnels, les besoins en formation des salariés travailleurs handicapés seront recensés afin de pouvoir en assurer le suivi. Dans le cadre du budget formation, ces demandes validées par la hiérarchie seront mises en œuvre de façon prioritaire,

  Objectifs : Etudier 100% des entretiens professionnels des travailleurs handicapés.

- Chaque année, un courrier sera envoyé aux travailleurs handicapés dont la reconnaissance est arrivée ou arrive à son terme dans l'année,
- Une information portant sur la Mission Handicap et son rôle dans l'accompagnement et l'insertion des travailleurs handicapés sera réalisée auprès de 100% des Managers.

  Objectifs : 100% des managers sensibilisés.

- L'envoi à minima annuel, auprès des responsables d'établissement, d'un tableau de synthèse sur la situation du ou des établissements placé(s) sous leur responsabilité au regard de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (Effectifs, reconnaissances en cours et départs),
- La mise en œuvre des actions d'ores et déjà mentionnées par le plan d'embauche ou de maintien dans l'emploi, qui sont les suivantes :
  - Les actions de tutorat pour les collaborateurs en situation de handicaps lourds,
  - La prise en charge des aménagements de poste à hauteur des coûts supplémentaires nécessaires à la compensation du handicap,
  - Le déploiement de dispositif de préparation préalable des équipes dans le cas d'intégration de certains types de handicaps visibles ou quand cela est rendu opportun et nécessaire,
- La désignation d'un référent Handicap chargé d'orienter, d'informer, d'accompagner les

personnes en situation de handicap, ainsi que piloter la Mission Handicap.

- **Les actions spécifiques de communication interne**

Les moyens de communication internes en place demeurent les meilleurs vecteurs d'information et de sensibilisation.
Aussi, les parutions dans le journal interne seront développées sous forme de témoignages ou d'information sur les réalisations de la Mission Handicap notamment les aménagements de postes, interventions sur le thème du handicap lors de conventions ou de réunions encadrement, campagne d'affichage sur la Mission Handicap avec l'indication des coordonnées de la personne au sein de la Mission Handicap qui renseigne, aide, accompagne les collaborateurs de l'entreprise.

Objectifs :

- Effectuer un minimum de 1 parution par an dans le journal interne,
- Effectuer une campagne d'affichage tout au long de la durée de l'accord,

- **Les actions spécifiques de formation**

- La formation à l'accompagnement des travailleurs handicapés sera intégrée dans le parcours d'intégration de tous les Managers et Responsables Ressources Humaines,
- Les formations seront adaptées au type de handicap à chaque fois que cela est possible,
- Une campagne de communication sera développée autour du module e-learning « *Manager le handicap au quotidien* »,
- Il pourra être mis en place si nécessaire une formation au langage des signes pour tout salarié en contact direct avec un collègue sourd ou malentendant.

3. Le management de la politique d'emploi

3.1. La Mission Handicap / Budget

La Mission Handicap est composée :

- Du Référent Handicap,
- Des Responsables Ressources Humaines des différentes activités (Magasin, Supply et Support), chacun ayant en charge à son niveau l'animation et le déploiement de la politique handicap sur son périmètre.
- D'une assistante RH qui aura en charge l'accompagnement dans la mise en œuvre du présent accord, et suivi budgétaire.

La Mission Handicap établit notamment un rapport annuel détaillé portant sur les actions mises en place et leur coût, lequel fait l'objet d'une présentation en commission de suivi.
Une synthèse des mesures sera communiquée auprès des instances en charge des thématiques d'hygiène, de santé et sécurité au travail (CHSCT ou CSSCT notamment).

Enfin, il est souligné que l'entreprise s'engage à financer son programme d'actions en faveur des personnes handicapées par le biais de la contribution qu'elle aurait, à défaut d'accord, dû verser à l'AGEFIPH.

Le budget prévisionnel de la mission se trouve en annexe n°1.

3.2. La commission de suivi

Les parties décident de la mise en place d'une commission de suivi, composée de :

- Trois salariés de l'entreprise par organisation syndicale représentative, désignés par chacune d'entre-elles,
- Deux représentants de la direction.

Cette commission se réunit une fois par année civile, à l'initiative de la direction, avant la fin du premier trimestre suivant l'année considérée.
Un bilan qualitatif et quantitatif d'application de l'accord lui sera présenté, afin de lui permettre de mesurer précisément le respect des engagements pris.

4. Dispositions générales

4.1. Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2019, après accomplissement de l'ensemble des formalités de dépôt.

Le présent accord est par ailleurs conclu pour une durée de trois ans, et prendra donc fin au 31 décembre 2021.
A cette échéance, le présent accord cessera de produire tout effet, sans qu'il soit besoin d'une quelconque dénonciation, conformément aux dispositions de l'article L.2222-4 du Code du travail.

4.2. Agrément

Le présent accord sera notifié par le représentant de l'entreprise auprès de la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence et de la Consommation du Travail et de l'Emploi dans le cadre d'une demande d'agrément.

Son entrée en vigueur est expressément subordonnée à l'agrément de l'autorité administrative compétente.

4.3. Principe de péréquation

Les entreprises occupant au moins 20 salariés sont tenues d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de l'effectif total de ses salariés.

Il est entendu que cet effectif minimal s'apprécie au niveau de chaque établissement, dans les structures à établissements multiples, ceci jusqu'au 1er janvier 2020 en application de la réglementation en vigueur.

Toutefois, les textes permettent d'appliquer, dans le cadre d'un accord collectif, le principe de péréquation entre les différents établissements de l'entreprise.
Ainsi, cette péréquation permet à l'entreprise de s'acquitter de son obligation d'emploi en répartissant l'effort sur l'ensemble de ses établissements en fonction de leurs besoins et possibilités respectives.

En cas de création, d'acquisition ou d'agrandissement, le site concerné sera intégré à la liste des établissements concernés par l'application du présent accord.

4.4. Interprétation et révision

4.4.1. Interprétation

En cas de différends liés à l'interprétation du présent accord, les parties conviennent d'ores et déjà de

EC HM TDS

se référer aux dispositions légales en vigueur à date de sa conclusion.

4.4.2. Révision

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et suivants du Code du travail.

Toute demande de révision sera notifiée auprès de l'ensemble des parties concernée.

Les négociations seront engagées dans un délai de 3 mois à compter de la demande de révision.

4.5. Dépôt et publicité

Le présent accord sera adressé, conformément aux obligations légales, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise.

Il sera également déposé dans les formes requises par le représentant de l'entreprise auprès de la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence et de la Consommation du Travail et de l'Emploi, et du secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Cet accord est à ce titre notamment versé dans une base de données nationale conformément aux prescriptions de l'article L.2231-5-1 du Code du travail.

Fait à La Madeleine en 6 exemplaires.

Le 04 mars 2019.

Pour la Direction :

Esther CHANET
Directrice des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales représentatives :

Agir Autrement
Magali HERITIER

CFDT
Josiane RIHN

CFE-CGC
Thierry DOS SANTOS

CGT
Cyril PELZER

Annexe 1/1 : Budget prévisionnel Mission Handicap

2019 – 2021

	2019	2020	2021	Total
Plan d'embauche	5 000€	5 000€	5 000€	**15 000€**
Plan de maintien dans l'emploi	55 000€	55 000€	55 000€	**165 000€**
Plan d'intégration et de formation	10 000€	10 000€	10 000€	**30 000€**
Animation et pilotage	10 000€	10 000€	10 000€	**30 000€**
Total	**80 000€**	**80 000€**	**80 000€**	**240 000€**