

Accord d'entreprise en faveur de l'emploi, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2018-2020

ENTRE LES SOUSSIGNES

La société :

AUCHAN Hypermarché SAS,

représentée par Gilles SIMON en qualité de Directeur des Ressources Humaines dûment
habilité à cet effet ;

Ci-après dénommée "L'entreprise",

D'UNE PART,

ET

Les Organisations syndicales représentatives signataires,

D'AUTRE PART

Cet accord est conclu dans le cadre de l'article L.2242-17 du Code du travail et fait suite aux
réunions paritaires qui se sont tenues les 6 février et 6 avril 2018.

Préambule

Auchan Hypermarché est engagé depuis 1993 dans une politique volontariste en faveur des
personnes en situation de handicap. La nette progression du taux d'emploi témoigne de la qualité et
de l'efficacité des actions menées.

CS VG LW
1 ✓
PC

Cet engagement participe également à la Responsabilité Sociétale de l'entreprise, notamment dans son approche de promotion de la diversité et de lutte contre toutes les discriminations. Les accords d'entreprise successifs ont ainsi participé à la mise en œuvre d'actions visant à accompagner et intégrer les salariés en situation de handicap.

Cette politique volontariste s'inscrit également dans un cadre légal, notamment défini par la loi du 10 juillet 1987, complétée par celles du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

C'est dans ce contexte, et avec la volonté réaffirmée des parties à poursuivre cette politique d'emploi des personnes en situation de handicap que Auchan Hypermarché et les partenaires sociaux se sont rencontrés les 6 février et 6 avril 2018 en vue de la négociation d'un nouvel accord.

Ces échanges ont permis d'évoquer les évolutions internes et externes à prendre en compte dans l'élaboration du nouvel accord. L'évolution des organisations de l'entreprise a impliqué un changement de périmètre de négociation. La progression du taux d'emploi dans l'entreprise a engendré une baisse significative des contributions, ce qui a entraîné un nouveau contexte ne permettant pas d'obtenir un agrément pour ce nouvel accord. Par ailleurs, les évolutions législatives à venir relatives aux aides de l'Agefiph ont également amené les parties à cibler l'octroi d'aides pour le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les ambitions de ce nouvel accord s'inscrivent donc dans la continuité de la politique handicap mise en œuvre lors des précédents accords, tout en tenant compte du contexte et des transformations de l'entreprise.

Ainsi, par cet accord, Auchan Hypermarché réaffirme son engagement en s'appuyant sur trois axes :

- l'accès à l'emploi,
- l'intégration professionnelle,
- le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'entreprise va poursuivre et renforcer les actions initiées dans les précédents accords, et accompagner de manière individualisée les collaborateurs en situation de handicap dans les étapes de leur vie professionnelle.

Le présent accord entend également poursuivre et développer les actions de sensibilisation sur le handicap ainsi que la communication sur les possibilités offertes par l'entreprise et les organismes spécialisés tel que l'Agefiph.

Afin de permettre l'atteinte des objectifs fixés dans cet accord, les moyens humains et financiers seront maintenus : la mission handicap nationale continuera de piloter les actions et un budget spécifique à la mission handicap sera attribué pour soutenir les actions envisagées.

I. L'atteinte d'un taux d'emploi à 6% par tous les établissements

Dans un contexte économique particulièrement difficile, l'entreprise s'engage, sur la période de l'accord, à faire progresser de façon constante son taux d'emploi de salariés en situation de handicap.

UD 2
JC
PC

Chaque établissement devra viser l'atteinte du taux légal à 6%. Les établissements qui dépassent déjà ce taux continueront à mener les actions nécessaires pour faire progresser leur taux.

Il est rappelé que le taux légal correspond à la somme des unités bénéficiaires liées à l'emploi direct, à la passation de contrat avec le secteur protégé ou adapté, à l'accueil de personne en situation de handicap dans le cadre d'un stage ou d'une mise en situation en milieu professionnel, rapportée à l'effectif d'assujettissement calculé, avant minorations.

Article 1. L'emploi direct

Article 1.1. Le recours à toutes formes d'emploi

L'entreprise s'engage à recourir à toutes formes d'emploi existantes, en aménageant les postes si nécessaire, et prioritairement par le recrutement de contrats à durée indéterminée, afin d'atteindre cet objectif de taux d'emploi.

L'embauche de salariés en situation de handicap en contrat à durée déterminée et en intérim sera possible dans le respect des limites fixées par la loi. Les postes pour remplacement de congés seront ouverts et communiqués aux étudiants en situation de handicap. Ces recrutements sont un des moyens de constituer un vivier en vue de recrutement ultérieur en contrat à durée indéterminée.

Le recours à l'alternance et aux stages sera également un moyen de contribuer à la qualification professionnelle des personnes en situation de handicap et de favoriser leur recrutement en contrat à durée indéterminée.

Article 1.2. Des actions spécifiques pour l'identification des candidats

Le bilan du précédent accord a mis en lumière des difficultés à attirer des collaborateurs en situation de handicap sur nos offres de poste à pourvoir. Les offres d'emploi de l'entreprise seront diffusées sur les sites spécialisés tels que l'AGEFIPH afin de sourcer des candidatures plus ciblées et de mieux faire connaître notre politique en faveur des personnes en situation de handicap.

L'entreprise s'attachera à poursuivre et développer les actions de communication initiées lors des précédents accords afin de faire découvrir nos métiers et recruter des candidats, à savoir :

- la rédaction des offres d'emploi de manière non discriminante et incitative ;
- le développement de la communication au travers des réseaux sociaux ;
- la présence sur les forums d'emploi afin de faire connaître au public concerné par un handicap nos engagements et notre politique Handicap et susciter des candidatures. Chaque site pourra également créer son propre évènement autour du recrutement, en organisant par exemple des journées de recrutement ou des portes ouvertes notamment pour les écoles.

L'entreprise s'engage à développer et/ou à poursuivre des partenariats avec des organismes permettant de faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap, tels que :

- L'AFPA pour la mise en œuvre d'actions d'intégration par le biais de contrats de professionnalisation ;
- Les associations qui peuvent nous accompagner et nous mettre en contact avec des personnes en situation de handicap ;

JG
3 LV
ls
A PE

- Pôle Emploi pour réaliser des évaluations en milieu de travail (EMT) ;
- Les CAP emploi qui peuvent nous aider à réaliser nos objectifs de recrutement et nous permettre de créer des viviers de candidats par agglomération pour les remplacements d'absence notamment ;
- Les associations d'étudiants en situation de handicap, qui peuvent nous permettre de développer tant la mise en relation avec des candidats en recherche d'emploi que le parrainage d'études en vue de favoriser leur insertion professionnelle.

Article 1.3. Professionnaliser les acteurs du recrutement

La sensibilisation et la formation ont vocation à faire disparaître les réticences ou préjugés qui peuvent encore exister à l'embauche des personnes en situation de handicap, souvent liés à la méconnaissance de la réalité du handicap ou des aides possibles prévues par l'entreprise.

Afin d'atteindre notre objectif et faciliter le recrutement des personnes en situation de handicap, l'entreprise entend poursuivre la mise en œuvre d'actions de formation à destination des acteurs du recrutement (managers, Responsables des Ressources Humaines, planificateurs). La formation existante prévue pour les recruteurs sera actualisée.

Article 2. L'emploi indirect

Article 2.1. Poursuivre et encourager le partenariat avec le secteur protégé

Le recours au secteur protégé permet de répondre en partie à notre obligation d'emploi, mais surtout, de valoriser la diversité des savoir-faire et l'expertise des travailleurs en situation de handicap.

Les établissements ayant eu recours aux Etablissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT) et aux Entreprises Adaptées (EA) pour sous-traiter des prestations dressent un bilan positif de cette expérience : la sous-traitance est une manière privilégiée de rencontrer les personnes travaillant dans les ESAT et les EA, de connaître leurs compétences et offre l'opportunité d'une embauche future.

Fort de cette expérience, l'entreprise souhaite poursuivre le recours au secteur protégé et encourager les établissements n'ayant pas encore découvert ce milieu à y avoir recours, en organisant des rencontres dans les ESAT et les EA. Ces échanges permettront aux établissements de découvrir les prestations parfois méconnues des ESAT et des EA, à proximité de leur site.

Des actions de communication seront également mises en œuvre pour promouvoir et faire connaître les possibilités de recours aux ESAT et aux EA à l'attention des équipes décisionnaires des établissements et aux acheteurs.

L'entreprise rappelle que la sous-traitance ne doit pas se substituer à l'embauche de personnes en situation de handicap.

Article 2.2. Etudier la possibilité de référencer des produits locaux élaborés par des ESAT/EA.

Le recours aux ESAT et aux EA permet à l'entreprise d'intégrer une dimension sociale à ses achats. L'entreprise souhaite l'étendre à ses ventes, en permettant aux ESAT et aux EA de vendre leurs produits.

Pour cela, l'entreprise s'engage à étudier la possibilité de référencer des produits locaux élaborés par des ESAT et des EA.

Article 3. Accompagnement des sites en difficultés

Afin d'accompagner les établissements ayant des difficultés à atteindre le taux d'emploi légal de salariés en situation de handicap, un diagnostic de la situation sera réalisé et un plan d'action spécifique sera défini.

Cette mesure sera mise en œuvre durant les trois années de l'accord auprès des établissements exposés au paiement de la contribution AGEFIPH ainsi que les établissements les plus éloignés du taux d'emploi de 6%.

Les plans d'actions et les suivis feront l'objet de présentations lors des réunions ordinaires du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ou de la Commission Santé Sécurité et Conditions de travail (CSSCT).

II. L'intégration et l'accompagnement des personnes en situation de handicap

Article 1. L'accompagnement par le référent handicap

L'entreprise et les partenaires sociaux ont souhaité poursuivre la démarche d'accompagnement par des référents handicap initiée par les précédents accords Handicap. Le rôle du référent comme acteur privilégié dans l'accompagnement du salarié en situation de handicap est réaffirmé.

Chaque site élira deux référents à minima et pourra adapter ce nombre en fonction du nombre de collaborateurs en situation de handicap à accompagner et par rapport aux missions confiées aux référents.

Article 1.1. Les missions du référent handicap

Les retours des actions mises en place par les référents ont révélé une difficulté de ces derniers à réaliser l'ensemble des missions confiées. L'entreprise et les partenaires sociaux souhaitent donc par le présent accord rendre l'action du référent plus efficiente, en ciblant ses missions. Le référent handicap aura ainsi pour mission:

VG
GS 5
PE

- D'accueillir et accompagner les collaborateurs en situation de handicap nouvellement embauchés lors de leur intégration.

Un point régulier avec le collaborateur sera organisé par le référent pour, d'une part, identifier les besoins liés à son handicap et, d'autre part, étudier et définir avec l'aide de la hiérarchie les dispositifs pouvant répondre à ces besoins.

- D'accompagner les collaborateurs en situation de handicap déjà en poste.

Le référent sera le relais des collaborateurs en poste pour les informer sur les démarches de RQTH, les aides possibles et allouées tant par l'AGEFIPH que par la mission handicap. Il sera un interlocuteur possible en cas de difficulté liée au handicap.

- De sensibiliser les collaborateurs sur le thème du handicap.

En tant que relais du Responsable des Ressources Humaines, le référent sensibilisera les collaborateurs sur le thème du handicap. Il participera ponctuellement à des événements comme des forums sociaux.

Pour assurer la réalisation de leurs missions, les référents handicap seront animés par les Responsables des Ressources Humaines, lors de rendez-vous trimestriels planifiés au cours desquels seront fixés des plans d'actions et des bilans des actions réalisées.

La Direction de chaque site s'engage à accorder le temps nécessaire aux référents pour qu'ils puissent assurer, dans de bonnes conditions, leur mission d'animation et d'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap

Article 1.2. Des acteurs volontaires, connus et reconnus

Pour exercer le rôle de référent handicap, le collaborateur devra être volontaire, avoir le sens du contact, le souci de la confidentialité et être animé par le sujet.

Un appel à volontariat et une élection seront organisés dans chaque site, dès la mise en oeuvre de l'accord, pour élire au minimum deux référents handicap. Des élections seront organisées dans chaque site, de manière anonyme.

La mission du référent handicap aura une durée de 3 ans minimum et pourra être renouvelée en cas de réélection en fonction du bilan réalisé par le référent.

Article 1.3. Les moyens mis à la disposition du référent

Le bilan du précédent accord a mis en évidence les difficultés auxquelles sont confrontés les référents pour la réalisation de leur mission, et notamment le manque d'information pour l'animation du sujet et le fait d'être peu identifiés sur leur site.

Pour répondre à ses difficultés, l'entreprise mettra des moyens à leur disposition :

- Une boîte à outils sera partagée à tous les référents, pour les aider à informer et sensibiliser les collaborateurs et à mettre en place des actions et des événements sur le thème du handicap.

57 VG 6

- Une communauté de référents, animée par la mission handicap nationale, sera constituée pour un partage d'expériences.
- Les noms et les photos des référents seront affichés dans chacun des sites.
- Des moyens de communication seront mis en place pour rendre leurs actions visibles tels que des affichages.
- Les référents suivront une journée de formation en début de mission afin d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leur mission. Après une année d'exercice, ils suivront deux journées de formation de perfectionnement. Les formations existantes seront revisitées afin d'être recentrées sur la mission du référent et d'intégrer des témoignages d'anciens référents. Afin d'être en mesure d'accompagner le collaborateur dans sa prise de fonction, les référents auront également la possibilité de suivre une formation orientée sur les gestes et postures ainsi que la formation à la langue des signes.

Article 2. Assurer un accueil individualisé aux nouveaux embauchés en situation de handicap

L'accueil du collaborateur en situation de handicap est un moment clé de son intégration dans l'entreprise. Lorsque la nature du handicap nécessite un accompagnement et/ou que le collaborateur en a exprimé le besoin, celui-ci bénéficiera d'un accompagnement individualisé par le Responsable des Ressources Humaines et/ou par le référent, qui permettra d'envisager toutes les mesures d'adaptation nécessaires.

Lorsque cela sera nécessaire, le manager et le Responsables des Ressources Humaines prépareront l'intégration du collaborateur avec le soutien de personnes externes compétentes en matière d'insertion des personnes en situation de handicap, pour échanger sur les besoins du collaborateur et les mesures à mettre en place : médecin du travail, AGEFIPH, AFPA, organismes et associations.

Les managers et les collaborateurs de l'équipe sont également des acteurs principaux de la réussite de l'accueil et de l'intégration des nouveaux embauchés en situation de handicap, et doivent à ce titre être sensibilisés et/ou formés sur le thème du handicap. Pour cela, ils seront préparés à l'accueil d'un collaborateur en situation de handicap au moyen de formation (e-learning et/ou d'actions de sensibilisation).

Article 3. Accompagnement des salariés en situation de handicap dans l'évolution de carrière.

Les parties signataires conviennent que le développement de l'employabilité de chaque collaborateur est un enjeu important et que le handicap ne doit pas être un frein. L'entreprise s'engage à assurer aux collaborateurs en situation de handicap les mêmes possibilités d'évolution de carrière que les autres collaborateurs, au moyen d'action concrètes.

GS VG
 4 7 LU
 FC

Article 3.1. Droit d'accès à la formation

Le droit à l'accès à la formation professionnelle est primordial pour le développement de l'employabilité des collaborateurs en situation de handicap, tant pour permettre de renforcer des connaissances, et, par là-même, des compétences dans un emploi occupé, que pour permettre des changements d'orientation.

A ce titre, l'accès à la formation professionnelle doit se faire dans les mêmes conditions que pour les autres collaborateurs de l'entreprise, ceux-ci devant bénéficier d'un accès à la formation égal à celui des autres collaborateurs.

Ainsi, l'entreprise veillera à ce que les collaborateurs en situation de handicap aient accès aux actions de formation professionnelle continue du plan de formation. Leur besoin en formation est déterminé, comme pour les autres collaborateurs, dans le cadre de leur entretien professionnel.

Dans toute la mesure du possible, les formations devront être aménagées afin d'être accessibles à des participants en situation de handicap. Ces aménagements peuvent prendre différentes formes et sont liés aux nécessités de la personne en situation de handicap.

Ainsi, il peut s'agir du choix de la salle pour une meilleure accessibilité des lieux, de la nécessaire présence d'un interprète, d'aménagements de pauses à horaires fixes ou de tout autre aménagement.

Afin de réaliser ces aménagements, le manager devra informer le centre de formation des dispositions à mettre en place afin de permettre à son collaborateur de suivre en toute efficacité sa formation.

Article 3.2. Le recours à des cabinets spécialisés pour la réalisation du bilan de compétences et la réorientation.

Le bilan de compétences, qui relève de l'initiative personnelle du collaborateur, a pour objet de lui permettre d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que son aptitude et ses motivations dans le but de définir un projet professionnel ou de formation.

Consciente que le bilan de compétences que réalisent des collaborateurs en situation de handicap nécessite d'être adapté à leur situation particulière, l'entreprise s'engage à mettre à leur disposition des cabinets spécialisés en la matière et ayant pris toute la mesure de l'accompagnement spécifique à mettre en place.

Ainsi, tous les salariés en situation de handicap seront informés de la possibilité de réaliser un bilan de compétences selon les conditions définies ci-dessous :

- pour les collaborateurs en CDI, justifier de 5 années d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise,
- pour les collaborateurs en CDD, justifier de 24 mois, consécutifs ou non, d'activité salariée, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années ; dont 4 mois consécutifs sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Les bilans de compétences étant réalisés en externe, l'éventuel complément de coût entre un cabinet classique et celui des partenaires référencés sera pris en charge par la mission handicap, déduction faite des aides attribuées par l'AGEFIPH.

57 JG 8 V PE

Parallèlement, une mise en relation du salarié pourrait être faite avec des partenaires, notamment avec le CAP EMPLOI local, dans le but d'accompagner le projet professionnel en externe.

Lorsqu'à l'issue du bilan de compétences, le collaborateur en situation de handicap souhaite suivre une formation dans le cadre d'une action de reconversion, le compte personnel de formation (CPF) pourra être abondé par l'entreprise. Le collaborateur pourra bénéficier, au moment de la mobilisation de son compte, d'un abondement, dans la limite de 75 heures. Cet abondement sera octroyé sous réserve le nombre d'heures acquises dans le CPF est insuffisant pour suivre la formation identifiée.

Article 3.3 Développer l'information sur les VAE et les BOC

Le dispositif de **validation des acquis de l'expérience (VAE)** permet à tout collaborateur de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise dans le but d'obtenir un titre ou une certification de l'Education nationale ou de branche.

La VAE répond ainsi particulièrement à l'objectif de favoriser le maintien dans l'emploi, le développement de l'employabilité et de la mobilité professionnelle des collaborateurs, en permettant la reconnaissance des compétences et des qualifications des salariés expérimentés.

Toutefois, peu de collaborateurs en situation de handicap ont recours à la VAE, comme le souligne le bilan du précédent accord. Pour l'encourager, l'entreprise s'engage à communiquer sur la possibilité de réaliser une VAE à tous les salariés en situation de handicap, qu'ils soient en CDD, CDI, intérim et disposant d'une activité salariée de 3 ans minimum, continue ou non.

De même, la démarche **bilan orientation de carrière (BOC)** est un moyen d'envisager des possibilités d'évolution et de réorientation en adéquation avec les compétences et aspirations. Elle s'inscrit dans une politique de personnalisation de la relation au travail et d'anticipation de gestion de carrières. Elle vise à donner aux collaborateurs l'occasion de vérifier pour eux-mêmes, leur épanouissement au travail au travers de 3 facteurs clés que sont :

- leurs motivations ;
- leurs compétences ;
- leurs buts de carrière en relation avec leurs choix de vie (équilibre de vie professionnelle et personnelle, les choix qu'ils sont prêts à faire).

Il s'agit d'un temps de réflexion donné au collaborateur, de manière à vérifier – avec un membre de la file RH et l'aide d'un outil – qu'il est « en bonne santé professionnelle » dans son poste pour les années à venir, l'aider à clarifier ce qu'il aime, ce qu'il sait, ce qu'il souhaite, aujourd'hui et pour le prochain cycle de vie professionnelle, dans le cadre de l'entreprise.

L'entreprise informera tous les collaborateurs en situation de handicap en CDI justifiant d'une ancienneté de 3 ans de la possibilité de réaliser un BOC.

Article 3.4. Développer des "vis ma vie" pour faire connaître tous les métiers de l'entreprise.

VG
LW
9
PC

Les journées "vis ma vie" permettent de découvrir les métiers, mais aussi de développer le dialogue entre les collaborateurs et le partage d'expériences dans l'entreprise. Le collaborateur en situation de handicap qui souhaite se réorienter sur un autre métier de l'entreprise se verra proposer d'accompagner un collaborateur pour une journée "vis ma vie" pour découvrir le métier concerné.

Article 3.5. Prise en compte de la situation de handicap du collaborateur dans son évaluation

Le manager prendra en compte les restrictions du collaborateur liées à son handicap et ayant un impact sur les conditions d'exercice de son activité pour déterminer les objectifs.

Lors de son évaluation, le collaborateur bénéficiera de la neutralisation des indicateurs ne pouvant être réalisés, en fonction de la nature de son handicap.

Article 4. L'accompagnement des collaborateurs vers le statut de travailleur handicapé

Tout collaborateur peut être confronté à une situation de handicap au cours de sa carrière professionnelle. Il est donc essentiel que chaque collaborateur soit informé sur les dispositifs existants dans l'entreprise et de la possibilité d'être accompagné dans son parcours.

Article 4.1. La communication auprès de chaque collaborateur de l'engagement de l'entreprise

Au delà de l'accompagnement à la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), il est essentiel que chaque collaborateur ait connaissance de la politique volontariste de l'entreprise sur le sujet du handicap et de la possibilité de bénéficier d'un accompagnement individualisé. Pour cela, dès l'intégration, tous les collaborateurs bénéficieront d'une information sur le sujet du handicap et d'un accès à une base d'information.

Article 4.2. L'accompagnement dans la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

L'entreprise souhaite poursuivre l'accompagnement des collaborateurs qui le souhaitent dans leurs démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et dans le respect de la confidentialité.

Par ailleurs, afin de permettre aux collaborateurs de réaliser leurs démarches de reconnaissance ou de renouvellement de leurs RQTH auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), l'entreprise octroiera une autorisation d'absence de deux demi-journées indemnisées à 100% par cycle de renouvellement de RQTH. Ce temps permettra aux collaborateurs de se rendre aux rendez-vous de la MDPH dans le cadre de leur demande de reconnaissance ou de renouvellement dans les meilleures conditions.

Pour permettre au collaborateur d'anticiper le renouvellement de sa RQTH compte tenu des délais, un

57 JG 10 PEI

courrier sera envoyé à son domicile l'informant de la date de fin de sa RQTH 6 mois à 1 an avant le terme de celle-ci.

Article 4.3. L'accompagnement d'HumaniA

Le service d'accompagnement psychologique et social "HumaniA" mis en place dans l'entreprise est un service proposé aux collaborateurs leur permettant une prise en charge tant sur le plan professionnel que privé.

HumaniA peut accompagner les collaborateurs sur le sujet du handicap, qu'ils soient eux-mêmes en situation de handicap ou collègues, managers, RH ou proches d'une personne handicapée (répondre aux questions ou inquiétudes, aider à la démarche de RQTH etc...).

III. Le maintien dans l'emploi

Article 1. L'accompagnement au reclassement des collaborateurs en situation de handicap en interne

Article 1.1. La réunion "santé et employabilité"

Pour assurer le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation d'inaptitude ou de handicap, l'entreprise et les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'agir en anticipation. Lorsque les collaborateurs rencontrent une difficulté au travail, il est nécessaire d'étudier leur situation pour tenter d'apporter une solution de reclassement en amont et éviter de subir l'inaptitude au poste.

Pour pouvoir agir en anticipation, chaque établissement s'engagera à entrer dans une démarche continue de prévention de l'inaptitude. Pour cela, chaque site organisera une ou plusieurs réunions au cours desquelles sera analysée et projetée la situation des collaborateurs du périmètre concerné dans les 6 mois, l'année et les 2 ans à venir.

L'établissement reste libre dans l'organisation de celle-ci : il pourra par exemple prévoir d'organiser plusieurs réunions par an, par secteur d'activité. La composition des membres participants à cette réunion est également libre, avec, comme suggestion, la participation du Responsable des Ressources Humaines, du référent handicap, du Responsable Commerce et un membre du CHSCT ou de la CSSCT.

Des actions seront mises en place en fonction de la situation, telle que des aménagements de poste, un accompagnement dans une demande de RQTH, une découverte de métier dans le cadre d'un "vis ma vie", un bilan de compétence ou une formation.

Pour accompagner les établissements dans cette démarche de prévention et l'organisation de cette réunion, une boîte à outils sera mise à disposition du site (guide, partage de bonnes pratiques...).

L'entreprise s'engage à étudier particulièrement la situation des collaborateurs en situation de handicap lors de la prochaine négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

VG
11
WPE

Article 1.2. La commission de reclassement en cas d'inaptitude déclarée

Face à une situation d'inaptitude déclarée, l'établissement organisera une commission de reclassement afin d'étudier les possibilités d'accompagnement et de reclassement du collaborateur, et de trouver la meilleure solution pour lui permettre de garder un emploi dans l'entreprise.

Cette commission sera composée principalement des membres suivants:

- le Responsable des Ressources Humaines ;
- le manager concerné ;
- le médecin du travail ;
- un membre du CHSCT ou de la CSSCT qui pourra être tournant.

En cas d'absence de l'un des membres, la commission de reclassement pourra avoir néanmoins lieu.

Article 2. Le maintien du système d'aide au service du maintien dans l'emploi

L'entreprise souhaite maintenir un système d'aide au service du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. Pour cela, un budget spécifique sera alloué à la mission handicap.

Ce budget servira à financer pour partie ou en totalité les aménagements de poste, les adaptations nécessaires à l'accessibilité des postes et la prise en charge d'aides nécessaires à l'exercice d'un emploi.

La mission handicap étudiera les demandes de financement soumises par les établissements et attribuera les aides en complément des remboursements de la sécurité sociale, de la mutuelle et/ou des aides allouées par l'AGEFIPH et autres organismes spécialisés dans le handicap (exemple: la prestation de compensation du handicap remise par la MDPH).

Le budget sera fongible d'une année sur l'autre et d'un poste à l'autre pendant la durée de l'accord et dans le respect de l'engagement financier global de l'entreprise.

L'étude des aides les plus utilisées au cours du précédent accord a permis de déterminer quatre familles d'aides : les prothèses auditives, les aménagements de poste, les aides à la communication et les aides techniques.

Ces aides reflétant les besoins principaux des collaborateurs, l'entreprise a souhaité faire évoluer leur montant, notamment pour le montant des aides allouées aux prothèses auditives, celles allouées aux aménagements de poste, celles allouées aux aides à la communication et celles allouées aux aides techniques. Une synthèse de ces aides et leurs évolutions est reprise dans une annexe jointe à l'accord.

Le bilan du précédent accord a mis en évidence une méconnaissance des possibilités de financement dans le cadre de la mission handicap. L'entreprise s'engage à mettre en place une communication à l'attention de tous les collaborateurs pour les faire connaître.

Les autres dispositions concernant le budget font l'objet d'une annexe à l'accord.

57

12

VG
PÉ

IV. Autres actions

La politique menée nous a conduit à ouvrir notre réflexion à un accompagnement « autour du handicap » et nous permet aujourd'hui d'envisager un élargissement de l'approche traditionnelle du handicap sous deux axes:

- La prise en compte du « handicap sociétal » que constitue l'illettrisme

Les parties signataires constatent que l'illettrisme peut rejaillir sur la situation de travail et avoir des répercussions sur l'insertion professionnelle du collaborateur et à ce titre, l'entreprise se doit de le prendre en considération. Dès lors que cette situation aurait conduit à la reconnaissance par la MDPH d'une situation de handicap, le collaborateur bénéficiera de l'ensemble des dispositions du présent accord.

En tout état de cause, l'entreprise considère que ce sujet est plus large. Si le collaborateur confronté à une telle situation n'était toutefois pas reconnu travailleur handicapé, une action de formation serait proposée par l'entreprise en vue de l'accompagner. Dans ce cadre, cette action de formation ne serait pas imputée sur le budget du programme Handicap.

- La prise en compte du handicap qui ne touche pas directement le collaborateur mais son enfant, son conjoint ou un parent

Les parties signataires constatent que des collaborateurs peuvent être confrontés à une situation de handicap qui ne les touche pas eux-mêmes mais concerne leurs proches. Ces situations peuvent engendrer des problématiques particulières en termes de conciliation entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle. C'est la raison pour laquelle les parties souhaitent porter une attention particulière à l'accompagnement du collaborateur en situation d'aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un conjoint handicapé.

Au préalable, elles entendent rappeler qu'un certain nombre de dispositions existent déjà mais elles sont souvent méconnues. Aussi, il apparaît important de rappeler que le collaborateur a droit à un congé rémunéré de 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant dans les conditions définies par la loi. Un autre dispositif permet à tout collaborateur de prendre ses 5 semaines de congés payés d'affilés en cas de présence au foyer d'une personne en situation de handicap. Dans le cadre de nos accords d'entreprise, des absences sont autorisées pour soigner un enfant malade ou hospitalisé. Par ailleurs, le congé de proche aidant et le congé de présence parentale sont des congés légaux spécifiques qui ont été institués pour permettre aux collaborateurs de pouvoir interrompre ou réduire provisoirement leur activité afin de s'occuper d'un « proche » présentant un handicap ou d'un enfant atteint d'une maladie ou d'un handicap grave.

Au-delà de l'ensemble de ces dispositifs, l'entreprise entend tenir compte de la situation particulière du collaborateur aidant un conjoint ou enfant ou parent handicapé et prévoit deux types d'accompagnement :

- Un accompagnement par les services de ressources humaines et une orientation du collaborateur concerné par cette situation auprès des organismes spécialisés sur le sujet, pouvant leur permettre d'aider à la résolution de leurs difficultés : il peut exister en effet un certain nombre d'aides, de nature différente, financières, matérielles, organisationnelles dont le collaborateur n'a pas nécessairement connaissance et dont il pourrait bénéficier.

VG
13
NPE W

- Un accompagnement « organisationnel » : l'entreprise est consciente que dans certaines situations difficiles, le collaborateur doit se rendre présent et disponible à certains moments particuliers auprès de son proche sans subir de perte de rémunération. Aussi, afin de permettre au collaborateur concerné de faire face à ces situations, l'entreprise mettra en œuvre les moyens visant à répondre favorablement, dans la limite de la configuration du poste et/ou du service, à des demandes consistant à des aménagements spécifiques d'horaires de travail.

V. Pilotage et animation de l'accord

Au vu des engagements pris dans cet accord et de l'expérience des accords précédents, il est rappelé l'importance de l'animation de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap, au niveau national et au local.

Les actions mises en œuvre dans ce cadre dans le précédent accord sont donc reconduites pour assurer ce pilotage à tous les niveaux :

- une personne en charge de la mission handicap au niveau national pour piloter les actions définies dans le cadre de cet accord, mettre en œuvre des outils facilitateurs et animer la file ressources humaines sur ce sujet ; une attention particulière sera apportée aux sites les plus en retrait par rapport à notre engagement ;
- un Responsable Ressources Humaines Relais par région pour relayer la politique nationale et les outils mis en place ;
- le Responsable Ressources Humaines de chaque établissement impliqué et garant de la mise en œuvre de la politique en faveur des personnes en situation de handicap.

VI. L'information des partenaires sociaux

La commission nationale de suivi d'accord

Les parties se réuniront 1 fois par an, au cours du 1er semestre de l'année pour effectuer le bilan quantitatif et qualitatif de l'accord.

La commission sera composée de :

- 4 membres par organisation syndicale représentative de l'entreprise et signataire du présent accord,
- 1 observateur par organisation syndicale représentative de l'entreprise non signataire.
- membres de la direction,

Un bilan annuel auprès du CCE ou du CSE central

Un bilan annuel sera présenté au cours de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Un bilan annuel par site

Chaque site établira un bilan et le présentera au Comité d'Établissement (CE) en lien avec le CHSCT ou au Comité Social et Économique (CSE) en lien avec la CSSCT. Ces instances seront également informées de la Déclaration annuelle relative à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) de leur site.

Lors de la présentation de ce bilan, les référents Handicap seront invités à participer à ces réunions afin d'apporter leurs témoignages et présenter les bonnes pratiques mises en œuvre afin d'accompagner les collaborateurs en situation de handicap sur l'établissement.

Chaque CE local ou CSE sera également consulté sur les mesures prises en vue de faciliter le maintien au travail des travailleurs en situation de handicap.

Afin d'être en situation d'appréhender les spécificités des situations de handicap, l'entreprise s'engage à proposer aux membres des CHSCT ou de la CSSCT de suivre la formation des référents d'une durée d'une journée.

VII. DISPOSITIONS GENERALES

Article 1. Champ d'application

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Conformément à l'organisation juridique de la société, le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de la société Auchan Hypermarché SAS.

Article 2. Les bénéficiaires de l'accord

Les dispositions de l'accord concernent :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que visés par les dispositions de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 (article L.5212-1 à 4 et L. 5212-13 du Code du Travail).
- les collaborateurs qui deviendraient handicapés à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ou toute atteinte affectant leur aptitude au poste occupé, sous réserve que l'une des conditions de l'obligation légale soit remplie.

Article 3. Durée de l'accord

Les parties conviennent que la durée de cet accord est de 3 ans à la date de son entrée en vigueur. Il cessera de plein droit à l'échéance du terme et de produire ses effets.

Le présent accord ayant été conclu en considération des dispositions législatives et réglementaires applicables à la date de sa conclusion, et des interprétations administratives connues à cette même

LG JG 15 LW
LH PC

date, seules ces dispositions et interprétations auront vocation à régir son application. Une éventuelle modification ultérieure de la loi, de la réglementation, ou de la doctrine administrative, ne saurait donc faire naître d'obligation nouvelle à la charge de l'entreprise.

Article 4. Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à compter du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5. Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé à tout moment conformément aux articles L.2222-5 et L.2261-7 et suivants du Code du Travail, par accord conclu entre l'entreprise et une ou plusieurs des organisations syndicales signataires du présent accord, ou qui y auront adhéré.

Toute partie signataire souhaitant réviser l'accord devra en informer les autres par courrier en recommandé avec accusé réception en précisant les points concernés par la demande de révision et comporter des propositions écrites de substitution.

Article 6. Formalités de dépôt

Conformément aux articles L.2231-6, L.2261-1 et 8, D.2231-2 à 8 du Code du Travail, le texte du présent accord sera déposé à la DIRECCTE de Lille, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Cet accord est, par ailleurs, déposé au Greffe du Conseil de prud'hommes de Lannoy.

Un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

Fait à Villeneuve d'Ascq, le 13/07/18.....
Signature précédée de la mention "lu et approuvé"

G. V. G.
16
P. E. L.

Pour la Direction de l'Entreprise

Auchan Hypermarché SAS

Gilles SIMON

Directeur des Ressources Humaines
dûment habilité à cet effet

lu et approuvé



Pour le Personnel

Les Organisations Syndicales signataires

Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

Monsieur Eric POURPLANCHE (CFTC)

lu et approuvé



Monsieur Gérard VILLEROY (CGT)

Lu et approuvé



Monsieur Ludovic VINCHON (FGTA-FO)

lu et approuvé



Monsieur Robert LAUER (SEGA-CFE/CGC)

lu et approuvé



