Accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées 2016 - 2017 - 2018

Entre les soussignés :

L'UES Norauto, dont le siège social est situé à Sainghin en Melantois (59262), représentée par Madame Anne-Danièle FORTUNATO, Directrice des Relations et des Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet ;

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale (UES) Norauto, représentées par :

- Monsieur Sylvestre AISSI en qualité de Délégué Syndical Central CFDT
- Monsieur Alain MONPEURT en qualité de Délégué Syndical Central CFE-CGC
- Monsieur Patrick BAUDUIN en qualité de Délégué Syndical Central CFTC
- Monsieur Laurent DESPRES en qualité de Délégué Syndical Central CGT
- Madame Corinne BRIENNE en qualité de Déléguée Syndicale Centrale FO.

Il est conclu l'accord suivant :



SOMMAIRE

1	
REAMBULE4	
rticle 1 - Objet de l'accord et dispositions générales5	
Article 1.1 – Champ d'application5	
Article 1.2 - Taux d'emploi direct	
Article 1 3 – Le principe de non péréquation6	
Article 1 4 – Les bénéficiaires	
6	
Article 1.5.1 – Les acteurs internes	
Article 2 – Actions en faveur de la politique Handicap7	
Article 2.1 - Plan d'embauche	
Article 2.2 - Plan d'insertion et de formation	
Article 2.2.2 – Les actions du « Plan de formation » en laveur des conaborateurs en stadation de handicap	
Article 2.3 - Plan de maintien dans l'emploi	
Article 2.4 – Les autres actions Article 2.4.1 – Les relations avec les entreprises adaptées et le secteur protégé Article 2.4.2 – L'animation, le pilotage et le suivi de l'accord Article 2.4.2.1 – Communiquer sur la politique Handicap Norauto 19 Article 2.4.2.2 - Structure de fonctionnement et gestion 19 Article 2.4.2.3 - Commission de suivi 19 Article 2.4.2.4 - Comité central d'entreprise, Comités d'Etablissements et Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail 20 Article 2.4.3 - Les mesures d'accompagnements personnalisées 20 Article 3 - Le budget de l'accord	

Article 4 – Durée de l'accord	-
Article 5 - Révision	2:
Article 6 - Adhésion	2:
Article 7 - Dénonciation	21
Article 8 - Dépôt et publicité	21
Annexe 1 - Composition de l'UES Norauto	21
Annexe 2 - Situation par centre au 31/12/2014	23
Annexe 3 - Coordonnées des principaux interlocuteurs à la signature de l'accord	24 29

AH SP

Depuis 2004, Norauto est engagé en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Cet engagement a donné lieu, tout d'abord, à la signature d'une convention nationale avec l'AGEFIPH dès 2005, puis, s'est prolongé, de 2007 à 2015, avec la signature de trois accords d'entreprise successifs en collaboration avec nos partenaires sociaux. Depuis plus de 10 ans maintenant, le sujet du handicap est au cœur de la politique sociale de Norauto et s'intègre à tous les thèmes essentiels sur lesquels l'entreprise entreprend tels que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'égalité professionnelle, la formation, la prévention des risques, la gestion de la pénibilité au travail, la diversité,...

Pour piloter et animer au quotidien les actions mises en œuvre ces dernières années et définies dans le présent accord, la Mission Handicap agit en partenariat avec un réseau d'acteurs internes et externes, et ce, afin de favoriser leur déploiement et leur coordination dans l'ensemble des établissements composant l'entreprise.

En 2015, un audit a été réalisé, sur les conseils de la DIRECCTE, avec l'objectif d'établir un bilan des actions menées lors du précédent accord et d'identifier précisément les leviers d'actions potentiels. Cette démarche s'est inscrite en cohérence avec les valeurs de l'Entreprise, en ayant à cœur d'impliquer activement tous les collaborateurs, et également avec notre ambition dans le cadre du plan stratégique : « Ensemble, engageons-nous à transformer l'entreprise pour satisfaire et surprendre nos clients et nos collaborateurs ».

Cet audit met en évidence la volonté forte et l'engagement affirmé, auprès de l'ensemble des collaborateurs, de poursuivre et soutenir la politique Handicap engagée depuis 2004. Elle fait partie intégrante des valeurs et de la politique sociale de l'entreprise. Elle est perçue comme une force aussi bien en interne qu'à l'externe, vis-à-vis de la clientèle et de la marque employeur.

Norauto et les partenaires sociaux considèrent également que l'entreprise, au-delà de son rôle économique, a une mission citoyenne. Dans ces conditions, Norauto souhaite poursuivre la démarche en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap par la signature d'un quatrième accord d'entreprise avec les partenaires sociaux.

Ce 4ème accord réaffirme la volonté de Norauto et des partenaires sociaux d'œuvrer pour l'emploi des personnes en situation de handicap conformément à la loi du 10 juillet 1987 qui a voulu favoriser l'accès des travailleurs handicapés à l'emploi en milieu ordinaire avec comme objectif majeur : l'équité au travail pour tous. Cette loi oblige les entreprises d'au moins 20 salariés à employer une proportion de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leur effectif salarié. Le présent accord permet de répondre à notre obligation d'emploi en faisant progresser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap par des actions de maintien dans l'emploi et d'intégration. Il est également le signe d'une volonté forte et indéfectible de Norauto de poursuivre et développer les actions engagées depuis plus de 10 ans maintenant, et ce, conformément aux valeurs de l'entreprise et à son engagement en matière de responsabilité sociétale et environnementale.

Par ce nouvel accord, Norauto souhaite donner une nouvelle dimension à son engagement, avec une sensibilisation et une implication encore plus forte à la fois des acteurs internes et externes sur le sujet du handicap et surtout des collaborateurs eux-mêmes en leur donnant la possibilité et la liberté d'agir sur le handicap.

TO SA

Article 1 - Objet de l'accord et dispositions générales

Le présent accord a pour objet de définir et de mettre en œuvre des actions visant le recrutement, l'intégration, l'insertion et la formation et enfin le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Cet accord fera l'objet d'une demande d'agrément auprès de la DIRECCTE et, de ce fait, exonèrera l'UES NORAUTO du versement de sa contribution à l'AGEFIPH.

Il est rappelé que les établissements (centres et services centraux) occupant au moins 20 collaborateurs sont dans l'obligation d'employer des personnes en situation de handicap dans la proportion de 6% de leur effectif. Il est possible de répondre à cette obligation par les moyens suivants :

- Emploi de personnes en situation de handicap
- Maintien dans l'emploi
- Recours aux entreprises adaptées et au secteur protégé, dans la limite de 3%
- Accueil de stagiaires en situation de handicap (dans la limite de 2%). Les stages visés sont notamment :
 - Les stages de la formation professionnelle,
 - Les stages organisés par l'AGEFIPH ou prescrits par le Pôle Emploi,
 - Les stages en alternance dans le cadre de la scolarité du 2nd degré,
 - Les stages étudiants dans le cadre d'un cursus d'enseignement supérieur.
 - Les stages « parcours de découverte » effectués au collège et au lycée.

Article 1.1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés composant l'Unité Economique et Sociale NORAUTO (définie en annexe 1).

La composition de l'UES NORAUTO est fixée par l'accord de configuration en date du 10 décembre 2009.

Article 1.2 - Taux d'emploi direct

Le taux d'emploi = Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi L'effectif d'assujettissement

Au 31 décembre 2014, le taux d'emploi direct est de 3,46 % et le taux emploi est de 3.80%. Ce taux d'emploi varie en fonction de plusieurs paramètres qui peuvent évoluer au cours de la durée de l'accord : la variation de l'effectif total, la variation du nombre de bénéficiaires (départs à la retraite, ...), les contrats passés avec les entreprises adaptées. La situation par centre au 31/12/2014 est détaillée en annexe 2.

Dans le cadre de cet accord, notre objectif est de tendre vers le taux légal de 6%.



Article 1.3 - Le principe de non péréquation

Dans le cadre de cet accord, nous avons fait le choix de « la non péréquation ». Ainsi, chaque établissement répond aux conditions de la circulaire DGEFP n°2006/06 du 22 février 2006 de caractérisation d'établissement autonome. Le calcul de l'obligation d'emploi s'effectuera au niveau de chaque centre ou établissement et l'obligation d'emploi s'appréciera par centre ou établissement et non par péréquation au niveau de la société.

Par ailleurs, l'entreprise cesse de contribuer à l'Agefiph pendant la durée de l'accord : elle constitue un budget au moins égal à trois années de contributions prévisionnelles à l'Agefiph, qui sera ventilé sur les différentes actions définies par l'accord. Cette disposition permet à l'entreprise de gérer son budget sur la durée de l'accord en fonction de ses priorités, et de couvrir tout ou partie de dépenses dont certaines n'auraient pu être financées autrement. D'une manière générale, l'entreprise ne peut plus bénéficier des aides de l'Agefiph, qu'elles soient directes (aménagement des postes de travail, primes à l'insertion...), ou indirectes (par exemple les prestations des Sameth). Pour autant, tout collaborateur peut s'adresser, à titre individuel, à ces organismes.

<u> Article 1.4 – Les bénéficiaires</u>

Sont bénéficiaires du présent accord :

« Les personnes dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de leurs capacités dès lors que ces dernières sont reconnues « travailleurs handicapés » au regard de l'article L 5212-13 et de l'article L5213-1 du Code du travail.

Article 1.5 - Les acteurs

Article 1.5.1 - Les acteurs internes

Les personnes en situation de handicap sont au cœur de la démarche qui est nécessairement portée par l'ensemble des collaborateurs. Pour autant, l'impulsion d'une structure identifiée est nécessaire pour permettre la mise en œuvre de cette politique :

- ❖ La Mission Handicap : en charge du pilotage, de la coordination et du suivi de la mise en œuvre des plans d'actions définis dans le présent accord. Elle est garante de la bonne application de celui-ci et de la gestion du budget y afférent.
- Les Référents Handicap: collaborateurs formés dans le cadre de la mise en place d'un réseau d'interlocuteurs dédiés en centre ou dans les services qui accompagnent un manager ou un collaborateur dans toute démarche d'intégration, d'insertion ou de maintien dans l'emploi. La liste des référents handicap se trouve en annexe 3.
- ❖ La Direction des Relations et des Ressources Humaines et notamment les Responsables Ressources Humaines et les chargés de recrutement : relais de proximité de la politique menée en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, ils s'assurent de la bonne application de l'accord dans leur périmètre d'intervention.



8 R

- ❖ Le Responsable Hygiène et Sécurité : acteur de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels, il veillera dans le cadre de son activité à l'application de cet accord.
- Les Instances Représentatives du Personnel, notamment les CHSCT et la Commission de suivi. L'entreprise et les partenaires sociaux réaffirment le rôle essentiel du CHSCT concernant la politique handicap en particulier sur les aménagements de poste dans le cadre d'une intégration, d'une insertion ou d'un maintien dans l'emploi. Lors des réunions trimestrielles, le CHSCT sera informé sur ces démarches afin d'en assurer le suivi dans le cadre de ses missions.

Les noms et coordonnées des interlocuteurs visés ci-dessus au jour de la signature du présent accord sont joints en annexe 3.

Article 1.5.2 - Les acteurs externes

La Mission Handicap poursuivra et développera les relations établies avec les partenaires externes tels que :

- L'AGEFIPH
- Les acteurs du service public de l'emploi (Pôle Emploi et Cap Emploi)
- Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées
- Les professionnels de la santé au travail (médecin du travail, ...)
- Les sites de recrutement dédiés aux travailleurs handicapés
- Les organismes de formation
- Les associations
- Les cabinets conseils spécialisés
- Les entreprises pour les prestations avec le secteur protégé

Article 2 - Actions en faveur de la politique Handicap

Forts des avancées réalisées en matière d'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'UES ces dernières années, Norauto et les partenaires sociaux souhaitent mettre en œuvre des actions innovantes afin de donner un nouvel élan à leur engagement dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Norauto a réalisé un audit interne sur les conseils de la DIRECCTE afin d'évaluer les mesures inscrites dans notre accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap pour la période 2013-2015.

Ce bilan a été réalisé sur la base de l'analyse des déclarations obligatoires d'emploi de travailleurs handicapés et aux bilans annuels 2013 et 2014.

Il a permis à la fois de mettre en avant nos réussites ainsi que des pistes d'améliorations. Les actions, qui seront déployées dans le présent accord, visent à pérenniser les avancées réalisées au sein de Norauto sur la question du handicap et à agir sur les freins et les leviers de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'UES.

Le bilan de l'audit a été présenté aux organisations syndicales lors de la réunion du $1^{\rm er}$ octobre 2015.

An An

Article 2.1 - Plan d'embauche

Article 2.1.1 - Objectifs d'embauche

La loi ne prévoit pas d'obligation d'emploi pour les établissements de moins de 20 collaborateurs. Toutefois, l'ensemble des centres et services seront concernés par le plan d'embauche y compris les établissements de moins de 3 ans et de moins de 20 collaborateurs (en effectif équivalent temps plein).

Un objectif national de 50 embauches sur les 3 ans d'application du présent accord est fixé pour l'UES Norauto. La déclinaison de cet objectif prend en considération les résultats du troisième accord et sera répartie comme suit :

- 11 embauches pour la Direction d'Exploitation Régionale PARIS
- 10 embauches pour la Direction d'Exploitation Régionale NORD
- 8 embauches pour la Direction d'Exploitation Régionale OUEST
- 13 embauches pour la Direction d'Exploitation Régionale EST
- 8 embauches pour les services centraux Norauto regroupant tous les services de la structure dont 4 pour Norauto International.

Un point sera fait sur cette répartition dans le cadre de la Commission de suivi.

Ces recrutements seront en priorité sous contrat à durée indéterminée ; les contrats à durée déterminée (6 mois et plus) et les contrats en alternance seront également retenus.

L'atteinte de ces objectifs sera évaluée au regard des outils de mesures prévus par les textes législatifs en vigueur au moment considéré.

Tous les recrutements, dans toutes les catégories d'emploi, sont ouverts aux personnes handicapées, dans les centres comme au sein des services centraux, et ce, quel que soit le niveau de qualification requis. Norauto s'engage donc à étudier, pour tout poste à pourvoir, les éventuelles candidatures de personnes handicapées.

Comme pour tout candidat, les candidats handicapés suivent le processus de recrutement classique chez Norauto. Les embauches seront réalisées au regard des compétences.

Seront principalement mis à contribution les centres dits à « quota 0 » et ayant une obligation d'emploi. Aux termes du présent accord, chaque centre à « quota 0 », devra justifier d'au moins une action par an en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Dans le cas inverse, une « pénalité » similaire à celle prévue par la loi sera mise en œuvre.

Article 2.1.2 – Les actions du « Plan d'embauche »

Afin d'obtenir des candidatures de personnes handicapées, Norauto va mettre en œuvre les actions suivantes.

AN SS SS

Article 2.1.2.1 - Poursuivre et développer nos relations avec les organismes et les réseaux spécialisés dans la formation, la réinsertion et le placement des personnes en situation de handicap :

- Les organismes spécialisés dans le placement de personnes handicapées (notamment les Cap Emploi, Pôle Emploi...) ainsi que les Entreprises de Travail Temporaire. Ainsi, nos offres d'emploi seront systématiquement envoyées aux services publics de l'emploi et également mises en ligne sur des sites et supports spécialisés (comme par exemple sur le site de l'AGEFIPH).
- Les milieux associatifs tels que l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (l'Adapt), l'Association pour Favoriser l'Insertion Professionnelle des Jeunes Diplômés (AFIJ), les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP), les Ecoles de réinsertion professionnelle (ERP), les missions locales etc;
- Les écoles, afin de favoriser l'accueil, dans le cadre de convention de stages, des personnes en situation de handicap en cours d'études. Chaque stagiaire sera accueilli et plus particulièrement suivi par un salarié de l'entreprise. Ce parrainage aura pour objet de lui faire découvrir le monde du travail, de lui permettre d'approfondir ses connaissances et compétences professionnelles et de compléter éventuellement sa formation, dans le cadre de la définition d'un projet professionnel.

La Mission Handicap sensibilisera l'ensemble des acteurs ci-dessus à notre politique interne en matière de handicap notamment via l'envoi d'une plaquette d'information.

La Mission handicap adressera à ces organismes et réseaux spécialisés les résultats de l'analyse approfondie des principaux métiers des centres auto et services réalisée en 2013/2014 (voir l'article 2.3.1 du présent accord), afin de leur permettre de :

- mieux connaître nos métiers, les contraintes physiques qu'ils peuvent générer mais également les aménagements de poste qu'il nous est possible de mettre éventuellement en place.
- cerner au mieux les besoins en recrutement de Norauto ;
- recueillir des candidatures adaptées et pertinentes au regard de nos métiers et de notre organisation.

Article 2.1.2.2 - Favoriser les candidatures externes de personnes en situation de handicap via notre site internet « NORAUTO-RECRUTE » et la participation aux forums spécialisés

Les offres d'emploi diffusées sur notre site de recrutement seront clairement et expressément identifiées comme étant accessibles aux personnes en situation de handicap. De plus, notre site internet (norauto-recrute.fr) devra être accessible aux personnes déficientes visuelles et auditives.

Norauto s'engage également à poursuivre ses participations à des forums spécialisés organisés dans toute la France, notamment dans le cadre de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées.

Article 2.1.2.3 - Accompagner les Managers dans le processus de recrutement d'une personne en situation de handicap

Le Manager peut, s'il le souhaite, bénéficier d'un accompagnement spécifique des chargés de recrutement et/ou de la Mission Handicap et/ou par une structure spécialisée.

BP

Par ailleurs, des supports de formation seront créés et mis à la disposition des managers afin de les sensibiliser sur la conduite à tenir dans le cadre d'un recrutement, notamment, d'une personne en situation de handicap.

Article 2.1.2.4 - Analyser les départs de collaborateurs en situation de handicap

En cas de départ d'un collaborateur en situation de handicap, notamment pendant la période d'essai, le Service Recrutement et/ou la Mission handicap réalisera une étude, par tous moyens et si nécessaire par un cabinet externe. Cette analyse devra nous permettre de comprendre les motifs du départ, de déterminer s'il y a un lien entre le départ et le handicap du collaborateur. Les résultats de cette étude nous permettront d'améliorer l'embauche, l'accueil, l'insertion ainsi que le maintien dans l'emploi de nos salariés en situation de handicap.

Article 2.1.2.5 - Réalisation d'un diagnostic des centres à « quota » 0

Entre 2013 et 2014, le nombre d'établissements dits à « quota 0 » a reculé de 6,35 points. Afin de continuer sur cette voie, Norauto souhaite mettre en place une démarche individualisée de soutien aux établissements à « quota » 0. Cette démarche vise à sensibiliser les centres concernés, pour leur permettre d'identifier les difficultés rencontrées dans l'emploi des personnes en situation de handicap et les solutions existantes.

Ce soutien prendra dans un premier temps la forme d'un « diagnostic ciblé », piloté par un cabinet de conseil spécialisé, dans chaque établissement concerné. Ce diagnostic a pour objectifs d'identifier les causes internes et externes des difficultés rencontrées, les freins et les leviers, puis de bâtir et d'accompagner un programme d'actions adaptées propres à chaque établissement.

Article 2.2 - Plan d'insertion et de formation

Article 2.2.1 – Les actions du « Plan d'insertion »

Article 2.2.1.1 - Poursuivre et développer les actions facilitant l'accueil et l'insertion professionnelle des collaborateurs en situation de handicap

Au-delà de l'accueil réservé à tout nouveau collaborateur chez Norauto, le collaborateur en situation de handicap bénéficiera de mesures particulières. Avant son arrivée et avec son accord préalable, le Directeur de centre ou Responsable de service sera chargé d'informer et de mobiliser ses futurs collègues. Un accompagnement en interne sera effectué à l'insertion. Si cela s'avère nécessaire, il sera fait appel à un organisme spécialisé.

De même, pour permettre au collaborateur souffrant de déficience auditive d'être mieux intégré, tout au long de son parcours professionnel au sein de Norauto, la Mission Handicap financera tout besoin d'un interprète en langue des signes (entretien de recrutement, insertion, formations...).

Le Référent Handicap ou toute personne désignée parmi les collaborateurs, sur la base du volontariat, aura un rôle :

THE THE PROPERTY OF THE PROPER

-

- d'assistance notamment pour les nécessités professionnelles,
- d'aide à l'insertion au sein des équipes,
- de relais de communication avec la hiérarchie et les collègues,
- de « veille » pour repérer et signaler les éventuelles difficultés rencontrées par le collaborateur.

Ainsi, lors de l'embauche d'un collaborateur en situation de handicap, et avant la fin de la période d'essai, le Référent handicap prendra contact avec ce dernier pour lui rappeler la politique Handicap de Norauto et s'assurer de l'adéquation du poste aux contraintes du collaborateur.

L'emploi des personnes en situation de handicap sera systématiquement abordé et développé dans le cadre des sessions d'accueil des non-cadres et des cadres des centres et des services centraux. De plus, le « kit de bienvenue » adressé à l'ensemble des nouveaux collaborateurs contiendra systématiquement les informations utiles sur le sujet du handicap (les principaux engagements de Norauto sur l'emploi des personnes handicapées, les interlocuteurs internes).

Par ailleurs, une plaquette d'information sera envoyée à chaque nouveau collaborateur en situation de handicap intégrant Norauto. Ce document expliquera les principales mesures du présent accord, les aides dont peuvent bénéficier les collaborateurs en situation de handicap ainsi qu'une explication de la démarche à suivre pour le renouvellement de leur RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé). Cette plaquette devra également permettre à ces collaborateurs d'identifier les acteurs de la Mission Handicap.

Enfin, des fiches pratiques pour l'emploi des travailleurs handicapés seront mises à disposition des collaborateurs sur le portail RH.

Par ailleurs, afin de faciliter l'insertion des collaborateurs en situation de handicap, le responsable hiérarchique, le RRH et le CHSCT porteront une attention particulière à l'analyse du poste. Ainsi, en concertation avec le médecin du travail lors de la visite médicale d'embauche, une analyse du poste et de l'environnement de travail pourra être réalisée afin de définir la nécessité d'aménagements de poste et/ou la mise à disposition d'équipements spécifiques. Si cela s'avère nécessaire, il sera fait appel à un organisme spécialisé. Norauto financera et mettra en place le mobilier et le matériel adaptés en fonction du type de handicap rencontré, dans les meilleurs délais, au regard des préconisations du médecin du travail, en fonction des aménagements à mettre en place, et dans la limite de 3 mois à compter du terme de la période d'essai.

Article 2.2.1.2 - Développer le recours à l'alternance et aux stages

Norauto souhaite attirer les personnes en situation de handicap avant même qu'elles ne soient sur le marché du travail, c'est-à-dire des personnes suivant un cursus scolaire, de formation supérieure ou encore en parcours de reconversion ou de professionnalisation.

Norauto s'engage ainsi à favoriser l'alternance et les stages, par le développement de partenariats avec les écoles ayant une cellule « handicap » et les centres de formation dispensant des formation adaptées à nos métiers. Ainsi, les démarches engagées en faveur de l'insertion de collaborateurs $\eta \eta$ dans le cadre de formations par alternance intègreront toute personne en situation de handicap.

Pour développer ces partenariats, une cartographie de ces organismes de formation sera créée et diffusée auprès des interlocuteurs internes impliqués dans le recrutement pour leur permettre d'identifier plus facilement les organismes pouvant former des alternants à nos métiers.

De plus la Mission Handicap communiquera, auprès de ces mêmes interlocuteurs internes, les aides complémentaires octroyées par l'AGEFIPH dans le cadre de recrutements en alternance de personnes en situation de handicap, afin d'inciter à leur recrutement.

Afin d'attirer les personnes en situation de handicap souhaitant se tourner vers l'alternance, Norauto s'engage à poursuivre ses participations aux salons de recrutement spécifiques à l'alternance, et à mettre en place des « JOB DATING » (session de recrutement organisée dans le cadre de salon avec des entretiens de courte durée).

Pour garantir un bon accueil des alternants et des étudiants en stage, la mission de tuteur (dans le cadre de stage), de maître d'apprentissage (dans le cadre de contrats en alternance) et/ou de référent « handicap » (dans le cadre d'une intégration, insertion ou maintien dans l'emploi), sera exercée par un collaborateur volontaire et qui suivra une formation spécifique garantissant le bon suivi de l'alternance. Cette mission peut être assurée par un membre de l'encadrement ou par tout collaborateur volontaire. Chaque directeur de centre ou responsable de service sera garant de ce parcours.

Cette formation des tuteurs devra intégrer un volet sur le handicap pour faciliter la prise en compte des éventuelles difficultés de santé au travail des personnes à accompagner.

Un objectif national de 15 embauches de contrat en alternance sur les 3 ans d'application du présent accord est fixé pour l'UES Norauto. Cet objectif sera réparti comme suit : 3 embauches pour chaque Direction d'Exploitation Régionale et les Services Centraux.

Un point sera fait sur cette répartition dans le cadre de la Commission de suivi.

Enfin, Norauto s'engage à étudier avec nos partenaires (AGEFIPH, OPCA, Pôle Emploi, Cap Emploi...) la possibilité de créer une « promotion interne » d'alternants en situation de handicap au sein de l'UES et qui seront formés par notre organisme de formation interne. En amont de cette démarche, un « diagnostic alternance » sera réalisé par l'AGEFIPH pour faciliter le déploiement de cette action. De plus l'AGEFIPH accompagnera l'entreprise et les acteurs internes pour favoriser et développer l'alternance au sein de nos établissements.

Article 2.2.1.3 - Accessibilité des outils internes

Des mesures spécifiques continueront d'être prises en direction notamment des collaborateurs présentant des handicaps sensoriels afin de favoriser l'accès aux informations délivrées par l'entreprise. Les dépenses liées à ces mesures ne seront pas pris en charge par le budget de la Mission handicap.

Article 2.2.1.4 - Sensibiliser les collaborateurs à l'insertion de personnes en situation de handicap

Afin de faire connaître les actions et les initiatives en lien avec l'insertion de personnes en situation de handicap au sein de Norauto, ces dernières seront mises en avant notamment via le journaitinterne et le portail interne. Ces actions et initiatives feront également l'objet d'une communication à l'externe, auprès de nos partenaires (Cap Emploi, AGEFIPH, écoles...).

SA

B

Des modules de formation seront également proposés à tous les acteurs internes amenés à s'engager sur la politique handicap. Les formations seront adaptées aux besoins et missions spécifiques de ces acteurs qui sont :

- les managers notamment lors de leur prise de fonction seront sensibilisés au handicap et au rôle de la Mission handicap et son réseau de relais (les Directeurs de Centre dans le cadre de leur parcours « Université des Directeurs de centre », Les Responsables Vente dans le cadre du « Parcours RS Vente », les Chefs d'atelier dans le cadre du « Parcours Chef d'atelier »). Un dispositif de formation sera mis en place pour les managers des services centraux. La formation des managers pourra être complétée et approfondie en fonction de leurs besoins d'accompagnement ;
- les référents « handicap » ;
- les tuteurs ou maîtres d'apprentissage qui intègrent ou accompagnent une personne en situation de handicap ;
- les Responsables Ressources Humaines et les Chargés de Recrutement ;
- les personnes intégrées à la Mission Handicap ;
- les membres de la Commission de suivi ;
- les membres des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ;
- le Responsable Hygiène et Sécurité.

Afin de garantir une insertion optimale des personnes en situation de handicap au sein de Norauto, tout nouveau Directeur de Centre ou Responsable de Service (promotion interne ou recrutement externe) sera formé à l'emploi des collaborateurs en situation de handicap dans le cadre de sa formation générale. A ces effets et au vu des évolutions notamment législatives, les modules de formations seront complétés et enrichis à la signature de ce quatrième accord

Les équipes seront également sensibilisées à l'accueil de personnes en situation de handicap, ainsi un module e-learning sur le handicap sera créé et accessible non seulement aux managers mais également à l'ensemble des collaborateurs intéressés par le sujet.

L'objectif de ces formations est d'améliorer la prise en charge des collaborateurs en situation de handicap en accompagnant leur entourage professionnel.

Article 2.2.1.5 - Favoriser une démarche participative des collaborateurs dans la sensibilisation

Norauto souhaite mobiliser activement l'ensemble de ses collaborateurs sur le sujet du handicap, afin que cette démarche soit réellement portée par tous.

Ainsi, Norauto veut donner les moyens à ses collaborateurs de s'engager sur le sujet du handicap, en allouant une enveloppe budgétaire aux centres et aux services souhaitant agir, dans le cadre d'un engagement d'équipe, pour favoriser et/ou améliorer l'accueil de collaborateurs en situation de handicap, pour l'insertion et pour la sensibilisation au sein de leur centre ou service.

Cette enveloppe budgétaire, accordée par la Mission handicap, devra permettre au centre ou au service d'élaborer en intelligence collective, une action ou un projet innovant qui permettra de faire progresser le regard sur le handicap et permettra aux collaborateurs de devenir pleinement des ambassadeurs du handicap.

BF

Ce financement sera octroyé après validation par la Mission handicap du projet soumis par l'équipe du centre ou du service et ne devra pas être destiné à prendre en charge un aménagement de poste.

Ce financement vise à soutenir les efforts des centres et des services déjà impliqués dans l'embauche et insertion de personnes en situation de handicap et leur permettre ainsi d'aller encore plus loin dans la démarche qu'ils ont initiée. C'est la raison pour laquelle ce financement ne pourra être octroyé que si le centre ou le service justifie :

- d'une embauche d'un collaborateur en situation de handicap en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée d'au moins un an. Dans ce cas, le centre ou le service pourra bénéficier d'un financement de leur projet pouvant aller jusqu'à 2000€;
- d'une embauche d'un collaborateur en situation de handicap en contrat d'alternance. Dans ce cas, le centre ou le service pourra bénéficier d'un financement de leur projet pouvant aller jusqu'à 1000€ (si à l'issue du contrat en alternance, le travailleur handicapé est embauché en CDI au sein de Norauto, un financement supplémentaire d'un montant de 1000 € maximum sera accordé au centre ou au service).

Dans les deux hypothèses, la période d'essai du collaborateur devra avoir été validée.

Article 2.2.2 – Les actions du « Plan de formation » en faveur des collaborateurs en situation de handicap

Au même titre que tout autre collaborateur, les collaborateurs en situation de handicap ont accès à l'ensemble des formations prévues au plan de formation. Norauto s'assurera que les formations soient dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap de la personne.

A défaut, l'entreprise mettra en place les mesures appropriées en fonction du handicap. A titre d'exemple, il pourra être fait appel à des organismes pouvant dispenser des formations à un public demandant des adaptations particulières.

L'entreprise veillera à ce que le handicap ne soit pas un frein à la montée en compétences ou à l'évolution professionnelle des collaborateurs reconnus « travailleurs handicapés ». A titre d'exemple, les collaborateurs pourront bénéficier d'un accompagnement dans des démarches favorisant les parcours professionnels vers les métiers des services centraux.

Un bilan annuel sera réalisé sur la fréquence et la nature des formations suivies ainsi que sur les mesures mises en place et sera présenté à la Commission de suivi du présent accord.

L'accès aux actions de formation internes pourra également être ouvert aux travailleurs handicapés qui ne sont pas des collaborateurs de Norauto (exemple dans le cadre de l'action de formation préalable à l'emploi), aux formateurs de centre de formation, à l'encadrement de structures du milieu protégé fournissant des prestations liées à notre activité. Ces actions, ne relevant pas du plan de formation, ne seront pas imputées sur le budget général de la formation mais sur le budget handicap. La Commission de suivi sera informée de ces actions dans le cadre du suivi du présent accord.

En ce qui concerne la taxe d'apprentissage, une partie pourra être versée à des établissements ou centres agréés assurant la formation à des personnes en situation de handicap.

AN.

SIT

Article 2.3 - Plan de maintien dans l'emploi

Dans le cadre de ce 4ème accord, les actions relatives au maintien dans l'emploi seront développées.

Article 2.3.1 - Identification des principales contraintes et exigences des postes.

Conformément aux dispositions prises dans le 3ème Accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées, une analyse approfondie des principaux métiers des centres auto et services a été réalisée en 2013-2014 afin d'identifier les principales contraintes physiques, sensorielles et psychologiques des postes ainsi que les exigences d'aptitudes nécessaires.

Une attention particulière a été portée à la notion de pénibilité des postes occupés par tout collaborateur en situation de handicap. La pénibilité au travail se caractérise par le fait d'être ou d'avoir été exposé au cours de son parcours professionnel à des risques professionnels liés à :

- des contraintes physiques marquées,
- un environnement physique agressif,
- certains rythmes de travail
- susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur.

L'objectif de cette démarche est de réduire les contraintes physiques de certaines tâches ou de certaines postures pour les collaborateurs en situation de handicap, en mettant en place des actions ciblées (aménagement de poste, mise à disposition de matériel..). La Commission de suivi sera informée des actions menées en ce sens.

Cette analyse pourra être revue en cas d'évolution de nos métiers et/ou de notre organisation. Par ailleurs, pour une meilleure insertion des personnes handicapées et une meilleure prévention, la Mission handicap communiquera les résultats de cette étude à nos partenaires externes (prestataires en recrutement, Médecin du travail...) comme cela est prévu dans l'article 2.1.2 du présent accord.

Une vigilance spécifique a également été apportée au suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles par le Responsable Hygiène et Sécurité, dans le cadre des réunions CHSCT, afin de développer des actions de prévention ou de correction.

Article 2.3.2 - Démarche à suivre et mesures d'accompagnement

Le maintien dans l'emploi sera réalisé, grâce à une étroite collaboration, entre l'ensemble des

- la Mission Handicap,
- le Responsable Ressources Humaines,
- le Directeur de centre ou Responsable de service,
- le Médecin du travail,
- le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail,
- le Référent handicap des régions et des services supports,
- le Responsable Hygiène et Sécurité.

Dans les situations le permettant, l'interlocuteur privilégié pour les adaptations de poste de travail, le choix de matériel et mobilier sera le médecin du travail.

Norauto pourra également faire appel aux structures spécialisées pour conseils et appuis techniques. Au cas par cas et en fonction du besoin, un ergonome ou tout autre spécialiste, apportera ses conseils et contribuera à l'étude d'adaptation du poste. Une analyse du poste et de l'environnement de travail pourra être réalisée afin de définir la nécessité d'aménagements de poste et/ou la mise à disposition d'équipements spécifiques. Dans ce cas, ces actions seront financées par le budget national.

Au regard des conclusions du médecin du travail et de l'étude ergonomique, Norauto s'engage à participer au financement des éventuels aménagements de postes ou de la mise à disposition d'équipements spécifiques visant à pallier aux contraintes liées au handicap.

Les aménagements de postes réalisés seront présentés en réunion CHSCT et lors du bilan annuel.

Article 2.3.3 – La reconnaissance de la qualité de « travailleur handicapé » en interne

Un objectif national de 20 reconnaissances en interne sur les 3 ans d'application du présent accord est fixé pour l'UES Norauto. Ainsi plusieurs mesures seront prises en vue d'accompagner la reconnaissance en interne.

Article 2.3.3.1 – Informer sur la démarche de reconnaissance de « travailleur handicapé »

Norauto informera les collaborateurs sur les conditions et la possibilité d'engager une démarche de reconnaissance « travailleur handicapé ». Tous les partenaires intervenant dans le processus de reclassement et/ou de restrictions médicales sensibiliseront les intéressés à cette démarche.

Pour aider le collaborateur en situation de handicap dans ses démarches de reconnaissance, une plaquette d'informations lui sera remise pour le sensibiliser, l'informer de l'intérêt de bénéficier de ce titre et l'accompagner dans l'obtention de celui-ci. Compte tenu des difficultés que cela peut parfois occasionner, NORAUTO pourra accompagner le collaborateur par le biais d'organismes spécialisés tels que les associations de Médecins du Travail, et/ou un(e) assistant(e) social(e), et/ou les maisons départementales pour les personnes handicapées (MDPH), pour le soutenir dans ces démarches.

Les différents modules de formation destinés aux managers seront enrichis d'informations sur l'intérêt, les conditions et possibilités d'une démarche de reconnaissance de travailleurs handicapés.

Enfin, pour un meilleur accompagnement des collaborateurs ayant de graves problèmes de santé, la Mission handicap portera une attention particulière aux collaborateurs se trouvant en arrêt de travail depuis au moins 6 mois. Ces derniers seront informés de l'existence de la Mission Handicap et de l'Assistante sociale ainsi que du soutien et des aides qu'elles peuvent éventuellement leur apporter. De plus, ces collaborateurs seront également sensibilisés aux visites médicales de pré-reprise.

An

6

VA CB

Article 2.3.3.2 – Accompagner le collaborateur dans sa démarche de reconnaissance de « travailleur handicapé »

Dans le cadre de son handicap, et eu égard à l'article L 3122-26 qui dispose que « Les salariés handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l'article L. 5213-6, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

Les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée bénéficient dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne handicapée. » pourra bénéficier d'aménagements horaires et/ou de poste répondant à des contraintes médicales.

Le collaborateur reconnu « Travailleur Handicapé » sera prioritaire sur le choix de son jour de repos et de ses congés payés au regard de contraintes, de nécessité d'assistance ou prescriptions médicales liées à son handicap.

Afin d'anticiper sur la fin des reconnaissances, un courrier d'information sera adressé aux salariés reconnus travailleurs handicapés, un an 6mois avant la date de fin de la reconnaissance, afin de leur permettre d'engager les démarches nécessaires à son renouvellement.

Article 2.3.3.3 - Autorisation d'absence pour réaliser les démarches liées à la RQTH

Pour faciliter les démarches administratives liées à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, Norauto attribuera une journée d'absence rémunérée (ou 2 fois une demi-journée) pour permettre au collaborateur d'établir et déposer son dossier de RQTH (visite médicale comprise). Ce dernier devra justifier auprès de son manager des différents rendez-vous pris. Cette action n'est pas imputable au budget handicap.

Article 2.3.4 - Restriction d'aptitude et inaptitude médicale au poste

Norauto s'engage à rechercher une solution de reclassement interne pour tout collaborateur handicapé qui ne pourrait être maintenu à son poste ou tout collaborateur handicapé déclaré inapte à son poste de travail. Un suivi particulier des situations d'inaptitudes et/ou de restrictions d'aptitude rencontrées sera effectué.

Dans le cadre de ce suivi particulier des salariés handicapés déclarés aptes avec des restrictions médicales, les interlocuteurs internes (Responsable des Ressources Humaines, Mission Handicap, Management, Référent handicap) seront systématiquement informés afin de mettre en place des actions adaptées favorisant le maintien dans l'emploi du travailleur handicapé (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, étude et aménagement du poste de travail...).

Si leur handicap le permet, Norauto mettra en œuvre tous les moyens adaptés, pour maintenir à leur poste des salariés qui seraient reconnus « travailleurs handicapés » ou dont le handicapé viendrait à s'aggraver.

En cas de déclaration d'inaptitude au poste par le Médecin du Travail, le collaborateur sera informé de la démarche décrite ci-après et il sera étudié avec lui toute possibilité de reclassement interne, notamment par le biais :

D'aménagements de poste et/ou d'horaires de travail,

Br

CB

- Du financement d'un bilan de compétences pour les collaborateurs reconnus « travailleur handicapé »,
- Du financement de formations pour faciliter et permettre, le cas échéant, un changement de poste,
- De l'étude de la mise en place du télétravail, selon les conditions prévues dans l'accord sur le télétravail.

Si le maintien au poste s'avère néanmoins impossible, Norauto recherchera des solutions de reclassement en priorité au sein de leur établissement, ou à défaut au sein de l'UES Norauto. Au regard des évolutions technologiques de certains métiers, une attention particulière sera apportée aux salariés handicapés concernés. Il est rappelé que durant le temps de cette recherche de reclassement, le collaborateur bénéficiera du maintien de son salaire tel que prévu par les articles L 1226-11 du Code du Travail (délai de 1 mois à la date de signature).

En cas de projet de licenciement pour inaptitude professionnelle d'un collaborateur reconnu travailleur handicapé compte tenu de l'impossibilité du reclassement, une consultation exceptionnelle de la Commission de suivi sera effectuée.

Enfin, dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude d'un collaborateur reconnu travailleur handicapé, un accompagnement à la recherche d'un nouvel emploi piloté par un cabinet spécialisé lui sera proposé afin de favoriser son reclassement externe. Ce suivi d'une durée de 4 mois maximum sera financé par le budget de la Mission handicap.

Article 2.4 - Les autres actions

Article 2.4.1 – Les relations avec les entreprises adaptées et le secteur protégé

En complément des embauches, l'entreprise développera des partenariats avec le milieu protégé en collaboration avec le service de « Cost management » (achats indirects). Exemples : nettoyage des locaux, entretien des espaces verts, conditionnement...

Afin de développer ces partenariats, les acheteurs et les prescripteurs recevront une formation par un organisme spécialisé sur le secteur protégé et adapté.

La direction des achats intégrera les Entreprises adaptées et les établissements et services d'aides par le travail dans ses appels d'offres dès lors que les prestations fournies par ce secteur sont en cohérence avec les besoins de l'entreprise.

Dans le prolongement des diagnostics des centres à quota zéro, un audit sera réalisé au niveau de des centres afin d'identifier l'ensemble des activités pouvant être sous-traitées auprès des ESAT et des Entreprises adaptées.

Pour permettre d'identifier plus facilement les ESAT et les Entreprises Adaptées, un répertoire sera créé et mis à disposition des centres et des différents services de Norauto, sur le Portail RH. Une note d'information sera également créée et diffusée pour expliquer les modalités de mise en place d'un partenariat avec un ESAT ou une entreprise adaptée.

. .

יינך מר

Article 2.4.2 - L'animation, le pilotage et le suivi de l'accord

Article 2.4.2.1 - Communiquer sur la politique Handicap Norauto

A la signature du présent accord, une communication (plaquette d'information, affiches...) sera lancée à l'échelle de l'UES pour faire connaître à l'ensemble des collaborateurs :

- les principales mesures de l'accord ;
- les aides et soutien dont peuvent bénéficier les collaborateurs en situation de handicap ;
- la démarche pour se faire reconnaître ;
- les acteurs interne et externe de la Mission handicap.

Norauto communiquera régulièrement sur sa politique d'emploi des personnes handicapées et les différentes actions mises en œuvre (témoignages, retour d'expérience) notamment par le biais:

- de notre site de recrutement norauto-recrute.fr ;
- de notre journal interne trimestriel (Synchro) ;
- de notre newsletter hebdomadaire (Nor'Hebdo);
- de notre intranet.

Une rencontre annuelle des référents handicap sera organisée dès le second trimestre 2016 par la Mission Handicap afin de mobiliser ces acteurs internes du handicap et d'évoquer ensemble les actions mises en place partout en France au sein de Norauto et d'envisager ensemble des actions à venir pour favoriser l'embauche, l'intégration, d'insertion ou le maintien dans l'emploi des

La Mission Handicap mènera également des campagnes d'information et de sensibilisation à destination des collaborateurs, chaque année à l'occasion de la Semaine pour l'emploi des personnes

Article 2.4.2.2 - Structure de fonctionnement et gestion

Une application informatique sera développée en collaboration avec les différents acteurs de la gestion des Ressources Humaines et la Mission Handicap pour simplifier et permettre le suivi de la population en situation de handicap.

Article 2.4.2.3 - Commission de suivi

Une Commission de suivi du présent accord sera mise en place, composée d'un membre de chaque Organisation Syndicale signataire, d'un représentant de la mission handicap, d'un représentant de la Direction d'entreprise, des personnes internes ou externes qualifiées pouvant être invitées (directeur de centre, médecin du travail, responsable hygiène et sécurité, ...).

Elle se réunira, à signature de l'accord, au moins deux fois par an et pour la durée de l'accord : pour la définition et la présentation des actions à prévoir pour l'année à venir et dès l'obtention des résultats du bilan et de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés de

Compte tenu des spécificités liées au handicap et de ses conséquences, la Commission de suivi sera consultée exceptionnellement notamment en cas de projet de licenciement pour inaptitude

19

professionnelle d'un collaborateur reconnu travailleur handicapé compte tenu de l'impossibilité de reclassement.

Article 2.4.2.4 - Comité central d'entreprise, Comités d'Etablissements et Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Dans le respect des attributions des organisations représentatives du personnel, au moins une fois par an, le Comité Central d'Entreprise, les Comités d'établissement et les Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de travail seront informés sur les conditions d'accueil et de travail des accidentés du travail, des personnes invalides et des travailleurs handicapés, et sur les contrats conclus avec les établissements de travail protégé.

Par ailleurs, dans le tableau de bord social présenté aux comités d'établissement et aux CHSCT, une rubrique spécifique concernant le nombre de collaborateurs reconnus travailleur handicapé sera renseignée. La fiche CHSCT, propre à l'entreprise, utilisée lors des visites de centres, sera également complétée pour intégrer la prise en compte du handicap en centre (aménagements de poste, équipements spécifiques,...).

Article 2.4.3 – Les mesures d'accompagnements personnalisées

En ce qui concerne les équipements nécessaires à la compensation des handicaps auditifs et visuels et l'aide à la mobilité (financement : de fauteuils roulants, d'aménagements à la conduite d'un véhicule, d'aides ponctuelles au trajet domicile-travail etc.), il est précisé que la Mission handicap prendra en charge 20% du reliquat restant après les versements des aides de l'AGEFIPH et des organismes publics ou parapublics.

Article 3 - Le budget de l'accord

Conformément à l'article 1.3 du présent accord, nous rappelons que nous avons fait le choix de « la non péréquation ». Pour financer ces actions, l'UES NORAUTO consacre pour 2016 un budget prévisionnel annuel équivalent à la somme de toutes les contributions versées à l'AGEFIPH pour l'exercice 2014. Ce budget fera l'objet d'une revalorisation annuelle sur la durée triennale de l'accord, en fonction du bilan annuel des actions menées et des unités octroyées à cet effet.

Budget prévisionnel sur 3 ans

Budget prévisionnel sur 3 ans			2018	Total
	2016	2017	2010	1000
	59 201 €	59 201 €	59 201 €	177 603 €
Plan d'embauche (soit 25 %)	35 520,6€	35 520,6€	35 520,6€	106 561,8€
Plan d'insertion et de formation (soit 15 %)	82 881,4€	82 881,4€	82 881,4€	248 644.2€
Plan de maintien dans l'emploi (soit 35 %)	59 201 €	59 201 €	59 201 €	177 603 €
Les autres actions (soit 25 %)	236 804 €	236 804 €	236 804 €	710 412 €
Total (100%)	250 004 0			(0

Le bilan détaillé sera présenté à la Commission de suivi.



Article 4 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il prendra effet rétroactivement, à compter

A défaut de renégociation, l'accord cessera de produire ses effets au terme prévu.

Article 5 - Révision

Dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée aux différentes parties signataires et adhérentes.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Elle sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres

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

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt donnant lieu à signature du

Article 6 - Adhésion

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

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

Article 7 - Dénonciation

Conformément aux articles L.2261-9 à L.2261-13 du Code du Travail, les parties signataires ne pourront dénoncer le présent accord.

Article 8 - Dépôt et publicité

Conformément au décret du 17 mai 2006, le présent accord et ses annexes seront déposés en deux exemplaires, l'un sur support papier et l'autre sur support électronique, accompagné des pièces requises auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Lille.

Le présent accord et ses annexes seront également déposés, en un exemplaire original, auprès du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Les formalités de dépôt de l'accord seront accomplies par la Direction de l'UES Norauto.

A l'issue du délai d'opposition, les dispositions du présent accord prendront effet.

Le présent accord sera communiqué à l'ensemble du personnel par voie d'affichage sur les tableaux d'affichage en permanence dans tous les sites Norauto et sera également consultable sur le portail RH.

A Lesquin, le 19 janver 2016

En 10 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie.

Pour l'UES Norauto :

Anne-Danièle FORTUNATO, Directeur des Relations et Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT, représentée par Sylvestre AISSI

CFE-CGC, représentée par Alain MONPEURT

CFTC, représentée par Patrick BAUDUIN

CGT, représentée par Laurent DESPRES

FO, représentée par Corinne BRIENNE

Ai de Co

Annexe 1 - Composition de l'UES Norauto

Au jour de la conclusion du présent accord, l'Unité Economique et Sociale Norauto, dont le siège social est à Sainghin-en-Mélantois (59 262), 511/589 rue des Seringats, est composée de :

- NORAUTO France
- → NORAUTO INTERNATIONAL
- → CAMANOSQUE
- **⇒** CAPAULES
- **⇒** CAVASUD
- → CENTRE AUTO NIORT
- ◆ CAVIGNEUX
- **→** CABIZANOS
- **→** CADIVILLE
- ⇒ SAS VAL D'EUROPE
- **⇒** CAGARGES
- **→** CAVITROLLES
- → CALIVRY
- **⇒** CAMORTEAU
- **→** CAGUILERS
- **⇒** CABAILLEUL
- → CADOLE
- → CAVIERZON
- **⇒** BENOIT AUTO

Hel' An

SA

BP

Annexe 2 - Situation par centre au 31/12/2014

OETH = Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés BOETH = Bénéficiaires Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

	égion EST	N° DE		NOM DU CENTRE	2014	oliga	EFF	н	воетн	STAGE	SECTEUR	TOTAL UB	UB MANQU	1 1		UB IANQUANT TOTAL	
GION	SECTEUR	CENTRE			22,72	1,00	0	00	-0,00		0,00	0,00		1,00	0,00	14.6	
T	ALPES DROME		ECHIRO		31.22	1,00	+-	00	1,78		0,00	4,78	+	0,00	0,50		,00,
т	ALPES DROME		STEGR		32,69	1.04	0 2	90	1,10		0,00	4,10		0,34	0,50		.00
т	ALPES DROME	46	CHAMB		22,77	1.0	0 2	00	0,66		00,00	0,66	-	0.00	0.00	0,	.00
т	ALPES DROME	218	VALEN		12,45	0.0	0 0	00	00,00		6,06	0,0	_	0,00	9,00		,00
т	ALPES DROME	223		N LES BAINS	13,00	0,0	0 0	00	0,00		0,00	0,0	_	0.00	0,00	0	00,
T	ALPES DROME	239	LA MU		9,46	0,0	e le	.00	0.00		0,00	0,0	+	0,00	00,0	0	0,00
т	ALPES DROME	291	BELLE		9,15	0,0	0 5	,00	0,60		00,00	0,0		0,00	0,00	0	00,0
ST	ALPES DROME	893	VALEN		10.12	10,0	00 4	00,	0,00	-	0,00	0,6	_	0.37	0,00	0	3,37
T	ALPES DROME	45	100		24,81	1,5	90	.00	0,63		0,00	-	_	9,00	0,50	0	0,00
ST_	ALSAGE VOSGES	B.F	1		31,3	1/3	30 4	,00	2,21	99,0		1	_	0,00	0,50	(00,0
s T	ALSACE VOSGES	96	100		27,4	B 1/3	90	90,	1,00	1	0,00	-	_	0.00	9,00		0,00
ST	ALSACE VOSGES	126	+		12,2	6 0,	00	9,00	0,00		0,00	-	_	00.0	0,00	,	0,00
ST	ALSAGE VOSGES	211		OUSE GAY-LUSSAC	12,2	3 0,	00	0,0,0	0,00		0,00	1	-	0.00	0,00	,	00,0
ST	ALSACE VOSGES	22		IENNE LES REMIREMONT	11,6	7 D,	00	0,00	0,0	+	0,00	-		0,00	0,00		00,0
ST	ALSACE VOSGES	26	+		18,3	4 0	00	0,00	0,0		0.0			0.00	0,00		00,0
ST	ALSACE VCSGES	69	1		15,1	8 0	00,	0,00	0,0		0.0	-	-+	90,0			0,00
ST	ALSACE VOSGES	1	+		24,5	0 1	,00	1,00	1,0	o	0,0	-	-	0,00			0.00
ST	AUVERGNE HERAULT			MONT FERRAND	22.4	10 1	,00	1,00	1.0	0	(0,0)		91	0,00	1-		0.08
st	AUVERGNE HERAULT		-	PELLER	25,	30 1	,00	2,00	9,0	1	0,0	1		0.00	1		00,0
st	AUVERGNE HERAULT		+		18.5	87 O	,00,	1,00	1,0	00	10,0	~	00	0.28	+		0,00
EST	AUVERGNE HERAULT		2 SETE		20.		00,	1,00	6,7	5	0,0		,75	0,00	-	1	0,00
EST	AUVERGNE HERAULT	11	-		8	67 6	00,0	0.00	0,0	00	0,0	-	00,	0,00		_	0,00
EST	AUVERGNE HERAULT		SETE		8.	07 0	00.5	0,0	0,0	00	D,i	-	00,	0.0	+-	_	90,00
EST	AUVERGNE HERAULT		-		16		50,0	1,0	0 0.	20	- 0,	-	,20	0,0	-	_	0,00
EST	AUVERGNE HERAULT	-	-		9	_	0,00	0,0	0 0,	00	0,	-	00,0	0,0		1	0.00
EST	AUVERGNE HERAULT	 	04 ALE:		10	_	0.00	0,0	0 0	00	0.	-	00,00	0,0	_	-	0,00
EST	AUVERGNE HERAULT	+		RMONT CROIX DE NEYRA	¥ 10	.25	0.00	0,0	0 0	00	_		0,00	1,4			0,95
EST	AUVERGNE HERAULT	+	_	SNON		,90	2,00	1,0	0.	55		-	55,65	1,0	-	+	1,00
EST	BOUCHE DU RHONE GARD				23	31	1,00	9,0	00 0	00			5,00		-	-	0,82
EST	BOUCHE DU RHONE GARD	1		RTIGUES	-	1,81	1,00	1,0	0 0	,07		-	0,18	0,0	+-	_	0,00
EST	BOUGHE DU RHONE GARD		66 NIM		_	7,49	0,00	0,0	00 0	00	19	.00	00,00				0,00
EST	BOUCHE DU RHONE GARD			ROLLES		1,56	1,00	1,	38 1	,00		.00	1,00	0,0	-		0,00
EST	BOUGHE DU RHONE GARD			GNON 2	-	9,05	0,00	C,	00 0	.00		9,00	0,00	0,	-	+	0.0
EST	BOUCHE DU RHONE GARD			/AILLON		8,67	0.00	3,	60	00,00		1,00	0,00	0,	-		0.0
EST	BOUCHE DU RHONE GARD		_	RES		6.10	0.00	0,	00 0	00.0		100	0.00	0,	-		0.0
EST	BOUCHE DU RHONE GARD			SANGLES	-i-	0,21	0.00	0	00.	0.00		00,00	0,00		,00 0,	-	0,0
EST	BOUCHE DU RHONE GARD		210 211	ANGE	-	1,33	0,00	0.	,00	00,0	19	0,00	0,00		_	00	0.0
EST	BOUCHE DU RHONE GARD			AUCAIRE	_	66.9	0,00	1	,00,	0,65		0.00	0,65		-	00	0,0
EST	BOUCHE DU RHONE GARD		_	LLENE	\rightarrow	9,04	1,00	1	.00,	1,00		0,03	1,03		,00	.00	0,0
EST	BOURGOGNE FRANCHE COM	E	-101	ETIGNY		2,28	1,00	_		1,00		0.00	1,00		-	.00	0,0
EST	BOURGOGNE FRANCHE COM	E		ENOVE	-	32,19	1.00	1	,50	1,00		0,00	1,00		-	,00	1,0
EST	BOURGOGNE FRANCHE COM	E	\rightarrow	SANCON	+	27,82	1,00	0	00,0	90,0		0,00	0,00		-	,00	1,0
EST	BOURGOONE FRANCHE COM		_	ION TOISON D OR	-+	20.22	1,00	ē	00,0	8,08		0,00	0,00			.00	0,0
EST	BOURGOGNE FRANCHE COM		_	ONTBELIARD		:4,39	0,00	- (30,0	00,0		0.00	0,00			00,0	0.0
EST	BOURGOGNE FRANCHE COM	TE		DRITEAU	+	11.60	0,00	- :	2,00	1,96		0.00	1,95				0,
EST	BOURGOGNE FRANCHE COM		100	ALENTIGNEY	+	13,13	0,00	10	00,0	0,00		00,00	0,00		-	00,00	— o,
EST				CLE	-	B 36	0,00		0.00	0.00		0,00	0,00			00,00	0,
EST	BOURGOGNE FRANCHE CON	TE		UTUN		6,00	0,00	17.	5,00	0,00		0,15	0,15			0.00	0,
EST	THE STANGUE COM	TE		HATILLON SUR SEINE		10.56	-0,00		00,00	0,00		0,00	0,00		-		e
EST	BOURGOGNE FRANCHE COM	TE		ESSONDOURT SUD		10,00	0,00		00,0	0,00		0,00	9,00		-	0,00	0
EST	BOURGOGNE FRANCHE COM	TE	_	HALON SUR SAONE SUD		11,53	0,00		00,0	0.00		0,00	9,00		***	0,00	
EST	THE PARTY PROMICE COS	ITE		ONTARLIER	1	29,42	1,00	-	1,00	0,39		0.00	3,39		-	0,50	0
E8				MONEST		25,66	1,00	-	1,00	0,07		0,00	10,07		-	00,0	
ES				CURG EN BRESSE		47,12	2,01	T^-	3,00	0,63		0,00	0,63		-	0,00	
ES				T PRIEST		30,33	1,0	_	2,00	2,00		0,00	2,00		-	0,00	
28				MLARS ST ETIENNE		20,67	1,0	_	2,00	0,26		0.00	0,26		-		
ES				VAULX EN VELIN		13,83	0,0	+	0.00	00,00		0,00	0,00		0,00	0,00	
ES				BOURGOIN JAILLEU		20,20	1,0		100	1,00		00,00	1.00		0,00	0,00	
ES	10.000			CRECHES SUR SAONE		13,69	0,0	_	1,00	0.00		0,00	0,00		0,00	0,00	
58				SALAISE SUR SANNE		8,32	-		1.00	0,55		0.00	9,56		0,00	0,00	
ES	100 (100 - 100)			LE PUY EN VELAY		37,71	0,0	_	1,00	0.91		0.00	0,91		0,00	0,00	
E8	11.50		-	LYON CALUIRE		15,67	0.0	\neg	0,00	0,00		0,59	0,03		00,00	0,00	
- h-	ST GRAND LYON			BEYNOST		11,23	+	_	5.05	6,00		30,0	5,00		0,00	0,00	
-	ST GRAND LYON	- 1		TIGNIEU JAMEYZIEU		23.35	-	-	2.00	0.72		0.00	0,72		0,28	1,00	
-	ST GRAND LYON			VENISSIEUX		15,03	+	_	0.00	0.00		0.00	0,00		00,0	0,00	
	ST PARIS SUD			MONETEAU				_	2,00	2,00		9.00	2,00	-	0,00	1,00	
-	ST PROVENCE COTE D'AZUR			AUBAGNE		29.8	-	_	1.00	0,14		00,0	0,14		39,0	0,00	
1-	ST PROVENCE COTE D'AZUR			CANNES		+		20	3.00	2,5€		0,02	2,58	-	0,00	0,50	
-	ST PROVENCE COTE D'AZUR			TOULON DILLIOULES		38,5		00	3,00	3.00		0,04	3,04		99,0	0,50	
-	ST PROVENCE COTE D'AZUR		٤4	TOULON LA GARDE		43,3	+-	00	4.00	3.20		0.00	3,20	1	0,00	0,50	
- I-	ST PROVENCE COTE D'AZUR		108	NICE		45.1	+-	_	1,00	1,00		0,00	1,90	1_	0,00		
- 1-	THE POTE DIATER			PLAN DE CAMPAGNE		23,0		00	0,00	0,00		9,00	0,00		1,00		
-	THE POTE DIAZUE			VALLAURIS		26.5	_	00	0,00	0,00		0.50	00,00	1	1,00	0,00	
	DOMESTIC DINASIA		135			20,1	_	00,	2.00	1,81	 	0,00	1,81	1	0,00	_	
	THE POTE DIATER		243	AX EN PROVENCE		23,		.05	1,00	1,00	+	0,69	1,00	,	0,00	0,50	
- 11	EST PROVENCE COTE D'AZUR		465	CALLIAN		952	38	,00	1,00	-,00							

An An CS

→ Région Ouest

	GION		CE	I° DE NTRE	NOM DU CENTR	E	201	4 OLIG	AE	FF TH	воетн	STAGE	SECT	- 1	TOTAL	MANQ	JB UANT	MIN	UB MANQUAN
-	EST	AQUITAINE LIMOU		38	BORDEAUX		36,6	5 2,0	00	3,00	2,03			_		-			TOTAL
	EST EST	AQUITAINE LIMOU		74	MERIGNAC		31,2	_	-	1,00	1,00	_		0,00	2,03	-	0,0	+	
\vdash	EST	AQUITAINE LIMOUS			PERIGUEUX		22,8	6 1,0	00	0,00	0,00			0,00	0,00	 	0,0	 	
_	EST	AQUITAINE LIMOUS		89	BOULIAC		27,8	1 1,0	0	3,00	1,13		_	0,00	1,13		0,0	+	- "
OUE		AQUITAINE LIMOUS			ANGOULEME		25,72	2 1,0	0	4,00	2,88		-	0,00	2,88		0,0	+	-
OUE	ST	AQUITAINE LIMOUS	_		LIMOGES		23,35	1,0	0	0,00	0,00		0	00,0	0,00		1,00	1	0,0
OUE		AQUITAINE LIMOUS		_	LIMOGES 2		20,50	1	-	1,00	0,33		0	00,	0,33		0,67	-	-
OUE	ST	AQUITAINE LIMOUS	_		CABLAYE	\dashv	16,70	_	+-	0,00	0,00		0	,00	0,00		0,00	0,00	
OUE	ST	AQUITAINE LIMOUS	IN		TALENCE		13,99	_	_	1,00	0,69		0	,00	0,69		0,00	0,00	
OUE	ST	AQUITAINE LIMOUS	IN	265	COUTRAS	\neg	12,79	0,00	+	0,00	0,00		0	,00	0,00		0,00	0,00	0,0
OUE		AQUITAINE LIMOUS	IN	286	LIBOURNE	\neg	13,94	0,00	+-	0,00	0,00			.00	0,00		0,00	0,00	0,0
OUE	-	BRETAGNE		48	BREST		25,49	1,00	1	1,00	0,56			00	0,00		0,00	0,00	0,0
OUE	_	BRETAGNE	-	56	ORIENT		20,51	1,00	+-	1,00	1,00			00	0,56		0,44	0,00	0,44
OUE	-	BRETAGNE	+	70 I	RENNES		34,92	2,00	_	1,00	0,83	\rightarrow	0,0	_	1,00		0,00	0,00	0,00
OUES		BRETAGNE	+		ST NAZAIRE		28,39	1,00	1	00,1	2,00		0,0		1,27		0,73	0,00	0,73
OUES	-	BRETAGNE	+	_	BREST II		17,05	0.00	c	,00	0,00		0.0	+	0,00		0,00	0,00	0,00
OUES		BRETAGNE	+-		ORIENT II	\perp	23,86	1,00	1	,00	0,96	_	0,0	+-	0,96		0,00	0,00	0,00
OUES	-	RETAGNE	_	_	HANTEPIE	- 2	24,09	1,00	1	,00	0,02		0,5	-	0,52		0,04	0,00	0,04
DUES	-	RETAGNE		_	ONT L ABBE	_ 1	6,39	0,00	0	00,	0,00		0,0		0.00		0,48	0,00	0,48
DUES	-+-	RETAGNE			LOUGASTEL	- 1	1,42	0,00	٥	,00	00,0		0,0	_	0,00		0,00	0,00	0,00
DUES	_	RETAGNE	+	-	UILERS	-	9,37	0,00	0.	00	00,0		0,0	+-	0,00		0,00	0,00	0,00
DUES		RETAGNE		$\overline{}$	AIN DE BRETAGNE		1,74	0,00	0,	00	0,00		0,0	_	0,02		0,00	0,00	0,00
DUE8	т в	RETAGNE	_	_	ENNES LONGS CHAMF	_	4,19	0,00	٥,	00	0,00		0,0	0	0,00		0,00	0,00	0,00
UES	т Ві	RETAGNE	_	- 1	HATEAUGIRON	$\overline{}$	0,03	1,00	0,	00	0,00		0,00	0	0,00		1,00	0,00	1,00
DUEST	т с	ENTRE POITOU	 	20 TC		-	1,29	0,00	_	00	0,00		0,00	0	0.00	- 1	00,0	0,00	0,00
UEST	CE	NTRE POITOU		-	DURGES	_	1,28	2,00	3,0	_	1,40		0,00	1	,40	(0,60	0,00	0,60
UEST	CE	NTRE POITOU		_	DURS NORD	_	2,75	1,00	1,0	_	1,00		0,00	1	.00		0,00	0,00	0,00
UEST	CE	NTRE POITOU	1		IATEAUROUX	_	2,78	0,00	1,0	_	0,83	-	0,00	4	,83	С	,17	0,00	0,17
UEST	-	NTRE POITOU	1	54 LA	ROCHE SUR YON	_	34	0,00	0,0	+	0,00	-	0,00	0	,00	0	,00	0,00	0,00
UEST	_	NTRE POITOU		58 BL			,45	0,00	1,0		0,00		0,00	├─	,00	0	,00	0,00	0,00
UEST	-	NTRE POITOU	10	35 CH	ATELLERAULT	\neg	,13	0,00	0,0	+	0,59	-	0,00	_	.59	0	,00	0,50	0,00
UEST	-	NTRE POITOU	16	7 CH	ALLANS	_	,23	0,00	1,0	+	1,00		0,00	_	00	0.	,00	0,00	0,00
JEST JEST	_	NTRE POITOU	21	2 PO	ITIERS SUD	13	50	0,00	0,0	-	0.00	-	0,00	_	00	0,	00	0,00	0,00
JEST		NTRE POITOU	21	4 ST	CYR SUR LOIRE	14,	76	0.00	0,0	_	0,00	+	0,00	0,			_	00,0	0,00
JEST	$\overline{}$	NTRE POITOU	24	_	RZON	10,	13	00,0	0,00	0	,00	_	0,00	0,				0,00	0,00
JEST		TRE POITOU		-	MAUR		86	0,00	0,00	, ,	,00,		0,00	0,0	-	0,0	+-	0.00	0,00
EST		VIRE POITOU		$\overline{}$	MORANTIN LANTHENAY	9,	00	00,0	0,00	0	.00,		0,01	0,0	_	0,0	_	,00,	0,00
EST	_	LPYRENEES .	3		ROCHELLE	18,	-	0,00	0,00	0	,00		0,00	0,0	00	0,0	+	,00	0,00
EST	_	-PYRENEES		PAL		20,	_	1,00	0,00	0	.00		0,00	0,0	0	1,0	_	.00	1,00
EST	MIDI	PYRENEES		$\overline{}$	MONT	23,0	_	1,00	2,00	_	00		0,00	2,0	0	0,0	0 1	,00,	0,00
EST	MIDI	-PYRENEES		+	PIGNAN	23,6	_	1,00	2,00	-	15	+	0,00	1,1	5	0,0	0 0	50	0,00
EST	$\overline{}$	PYRENEES		BEZ		18,6	1	0,00	4,00	<u> </u>	60		0,00	2,6	0	0,0	0 0	00	0,00
EST	MIDI	PYRENEES	81	PUR	PAN	23,9	_	1,00	0,00	_	00	-	0,00	1,0	4	0,0	0 0	00	0,00
ST	$\overline{}$	PYRENEES	123	PER	PIGNAN CLAIRA	15,2	+	0,00	0,00	0,	_	-	0,00	0,0	0	1,0	0 0,	00	1,00
ST		PYRENEES	128	AGE	N	16,6	1	0,00	0,00	0,0			0,00	0,0	-	0,00	0,	00	0,00
ST	$\overline{}$	PYRENEES	140	AUC	-1	11,7	в о	,00	0,00	0,0	_	+	0,00	0,00	_	0,00	_	00	0,00
ST		PYRENEES	183	ALBI		8,13	0	.00.	0,00	0,0	+	+	0,00	0,00	+	0,00	_	_	0,00
ST		PYRENEES PYRENEES		_	TORENS	10,90	0	,00	0,00	0,0	0	+	0,00	0,00		0,00	1	+	0,00
ST		PYRENEES			TAUBAN	14,96	0	,DO	0,00	0,0	0		0,00	0,00	-	0,00	-	_	0,00
ST		PYRENEES	240		MIERS	23,52	1.	00,	1,00	1,0	0		0,01	1,01	_	0,00	-	+	0,00
8T		PYRENEES		CAST	BIZANOS	15,54	0,	.00	0,00	0,0	0		0,00	0,00		0,00	-	+	0,00
		DE LOIRE		LE MA		11,62	_	_	0,00	0,0	٥		0,00	0,00		0,00	0,0	+-	0,00
ST	PAYS	DE LOIRE		LAVA		25,66		_	2,00	1,5			0,00	1,50		0,00	0,5	+-	0,00
ST	PAYS	DE LOIRE	$\overline{}$	REZE		13,55	0,0	_	00,1	0,9	_		E0,0	0,98		0,00	0,5		0,00
3T	PAYS	DE LOIRE	55	LE MA	NS NORD	23,46	1,0	_	,00	1,00	+	┼	0,00	1,00		0,00	0,0		0,00
		DE LOIRE	$\overline{}$	_	DDI AIR	27,86 34,42	2,0	_	,00	2,70	_	_	0,00	2,70		0,00	1,00	0	0,00
-	PAYS	DE LOIRE			DAGTER	17,60	0,0		,00	2,38	-		0,00	2,38		0,00	0,0		0,00
$\overline{}$		DE LOIRE	$\overline{}$	ALLON	INCO	13,24	0,0	+-	,00	0,00	_		0,00	0,00		0,00	0,00		0,00
_ T		DE LOIRE	139	A FLE	01.00	11,00	0,0	_	.00	0,00	_	_		0,00		0,00	0,00	1	0,00
TF		DE LOIRE	155	PRVAL		16,09	0,0	_	00	0,00				0,00		0,00	0,00	_	0.00
- '	AYS	DE LOIRE	215 L	AVAL		11,00	0,0	_	00	0,00	-	_		0,02		0,00	0,00	-	0,00
		DE LOWE				\neg		1	-	5,00		 	0,00	0,00		0,00	0,00	I	0,00
ТР	AYS		257 L	A CHA	APELLE SUR ERDRE	14,47	0,0	이 0.	00	0.00		1 .	100	الممم				_	
T P	AYS (DE LOIRE DE LOIRE	285 8	T GEF	REON	11,00	0,0	-	00	0,00		 		0,00		0,00	0,00		0,00

AM

SP

BP

\neg	egion Nord	N° DE			2044	OLICA	EFF TI	BOE	TH STA	- 1		TOTAL	UE	1	NINO	MANQU	- 1
GION	SECTEUR	CENTRE	l	NOM DU CENTRE	2014	OLIGA	EFF	BOE	1		PRO	UB	MANQU	ANTE		тот	AL
		31	STRAS	BBOURG HAUTEPIERRE	19,11	0,00	0,0	0 0	00		0,00	0,00		00,0	0,00		0,00
_	ALSACE VOSGES	53		POLSHEIM	21,69	1,00	1.0	0 1	00		0,00	1,00		0,00	0,00		0,00
RD	ALSACE VOSGES	84	-	ENHEIM	23,91	1.0	1.0	0 1	,00	_	0,00	1.00	<u> </u>	0,00	0.00		0,00
RD	ALSACE VOSGES		_	ENEAU	17,36	0,0	0,0	0 0	30,		9,00	0,00	1	0,00	0,00	-	0,00
RD	ALSACE VOSGES	104	ILLKI		25.30		0 2,1	00 0	,51		00,00	0,5	·	0,49	0,50		0,00
ORD_	ALSACE VOSGES		_		11.74	0,0	0 0,	00 0	,00		0.00	0,0	c	0,00	0,00	-	0,00
ORD	ALSACE VOSGES	114	FORE		11.8	200	0 0	00 0	00,1		0,00	0,0	0	0,00	0,00	 	00,0
ORD	ALSACE VOSGES	189	1	JENAU	20,1	1	_	00	1,00		0,00	1,0	0	9,00	0,00		0,00
ORD	CHAMPAGNE LORRAINE	52	+		19,0	1		00 =	0.50		0,00	0.5	0	0,00	0,00	<u> </u>	0,00
ORD	CHAMPAGNE LORRAINE	6:	+	REVILLE	25,7	+		\dashv	0,28		0,04	0,2	8	0,72	0,0	-	0,72
ORD	CHAMPAGNE LORRAINE	8	+-	NAITE	16,4	+-	+-	_	0,00		0.0	0,0	00	0,00	0,0		0,00
ORD	CHAMPAGNE LORRAINE	8	-	LONS	+-	+		_	2,85	_	0,0	0 2,8	35	0,00	0,0	0	0,00
IORD	CHAMPAGNE LORRAINE	9	+-		21,3	+-	-	-	1,00		0,2	8 1,3	28	0,00	0,0	0	0,00
IORD	CHAMPAGNE LORRAINE	10	1 MET	Z AUGNY	22,8		-	-+-	1.74		0.0	1 1	75	0,00	0,0	0	0,00
IORD	CHAMPAGNE LORRAINE	12	1 MET	Z BORNY	23,0	+		.00	-		0.0	-	00	0,00	0,0	0	0,00
(ORD)	CHAMPAGNE LORRAINE	33	7 NAN	ICY LOBAU	10,5	+-		.00	0,00		0,0	-	00	0,00	0,0	10	0,00
NORD	CHAMPAGNE LORRAINE	- 14	2 VEF	RDUN	12,	$\overline{}$	-	00,1	0,00		0,0	_	41	0.59	127	20	0,59
WORD	CHAMPAGNE LORRAINE	14	3 SEA	MECOURT	20.		-	1,00	0,41		+	-	.00	1,00	1	+	1,00
NORD	CHAMPAGNE LORRAINE	1	49 LA	NEUVILLETTE	20,	19 1		0,00	0.00		0,1	-	.00	0,0	-		0,00
NORD	CHAMPAGNE LORRAINE	- 3	51 ST	DIZIER	110	08 0	00.	0,00	00,0		0,	-	+	0,0	1	1	0,00
	CHAMPAGNE LORRAINE	2	11 TR	OYES ST PARRES	18	79 (00,00	1,00	0,14		+	-	14		1		0,00
NORD	CHAMPAGNE LORRAINE	2	81 DIZ	¥-	8	,60	00,00	00,0	0.00			-	,00	0,0	1	50	0.00
NORD	METROPOLE DUNKERQUOR	1	1 EN	GLOS	38	,87	2.00	4,00	2,85		0	_	2,85	0,0		_	0,0
NORD	- T			NCQ	31	,63	1,00	3.00	2,43		0	00 2	43	0,0	+-	00	
NORD	METROPOLE DUNKERQUO		-	NANDE SYNTHE	31	,35	1,00	3,00	3,00		0	00 :	3,00	0.0	_	.00	0,0
NORD	METROPOLE DUNKERQUO			ERS	28	5,94	1,00	0,00	0.00		. 80	,00	0,00	1.5	+	,00	1,0
NORD	METROPOLE DUNKERQUO		- 1	LLENEUVE DASCQ	4	2.02	2,00	3,00	1,11		- 0	,00	1,11	0,	39 1	,00	0,0
NORD	METROPOLE DUNKERQUO	$\neg T$	_	CHES THUMESNIL	2	5,00	1.00	1,00	0,20			,01	0.21	0.	79 0	50	0,2
NORD	METROPOLE DUNKERQUO					0,77	1.00	0,00	0.00		7.5	0,10	0,10	0,	90 (0,00	0,9
NORD	METROPOLE DUNKERQUO	IS	148 C	OUDEKERQUE	-+	1	0.00	0.00	20.0		T ,	0.00	0,00	0	00	00,0	0,0
NORD	METROPOLE DUNKERQUO	IS	201 L	oos	-+	9,25	0.00	_	0,00	-		0.00	0.00	0	00 (00,0	0,6
NORD	METROPOLE DUNKERQUO	is	228 L	AMBERSART	-	4,63	0.00	0.00	0.00	_		0.00	0.00	0	00	0,00	0,
NORD	METROPOLE DUNKERQUO	is	_	AILLEUL	-	0,41	0.00	00,00		1	_	0.00	1.00	0	.00	00,0	0,
NORE	THE PROPERTY OF THE PROPERTY O	is	277 S	T MARTIN AU LAERT		2,91	0,00	1,00	1,00	1		0.00	0.00	0	.00	0,00	0,
NORS		ols	279 S	ECLIN		88,01	0,00	0,00	0,00	i -		0,00	3.00	0	.00	0,00	0,
NORI	THE PART OF THE PA		2 1	OYELLES	:	39,74	2.00	3,00	3,00	+		0.00	0,00		.00	0,00	0
NOR	A SUID PLOADED		8	CALAIS	_	14,85	0.00	0,00	0,00	-	- 1	-	0,00		-	0,00	1
1	THE PART OF THE PROPERTY OF THE PART OF TH		12 A	MIENS		25,01	1,00	0.00	0,00	1		0,00			-+	0,00	0
NOR			13	ENS		25,71	1,00	1,00	0,0	-	0.08	000,0	0,13		3,00	0,50	0
NOR			27 5	SIN LE NOBLE		29,23	1,00	1,00	1,01	0		0,00	1,00		-	0,50	
NOR			-	DURY		27,43	1,00	1,00	1,0	0		0,00	1,00		0,00	0,00	
NOR	THE PART OF THE PA			BETHUNE		20,05	1,00	1.00	1,0	0		0,00	1,00		00,0	-	
NOF				BOULOGNE		32,30	1,00	4.00	2,3	31		0,00	2,31		0,00	0,50	
NOF	THE PROPERTY OF THE PROPERTY O			LIEVIN		20,99	1,00	1,00	1,0	00		00,0	1,00		00,0	00,0	
NOF		-	\rightarrow	BERCK SUR MER		18.64	0,00	0,00	0,0	00		00,0	0,00		0,00	0,00	
NOF				CALAIS 2		14.42	0,00	1,00	0,0	00		0,00	0,00		0,00	0,50	
NO			-	ARRAS DUISANS		20,10	1,00	1,00	1.5	00	10	0,00	1,00		0,00	0,00	
NO				AIRE SUR LA LYS		9,55	0,00	0.00	0,5	00		0,00	0,00		00,00	0,00	
NO						30,25	1,00	2,00	1.5	04		0,00	1,04		00,00	0,50	
NO				PETITE FORET		27,13	1,00	0,0	-	.00,		0,00	0,00		1,00	00,0	
NO		- 1		LOUVROIL		20,10	1.00		+-	60		00,0	0,60		0,40	0,00	
NO	RD VALENCIENNOIS CAMBR	KAISIS		ST QUENTIN	- NILIE C	22,56	_	_	1	26		0,01	1,27		0,00	0,50	
NO	RD VALENCIENNOIS CAMBR	RAISIS		AULNOY LEZ VALENCIE	INNES	-		-	-	00,00		0,00	0,00		0,00	0,00	
NO	RD VALENCIENNOIS CAMBI	RAISIS		LAON		17,90	-	-	1	0,00		0,00	0,00		0,00	00,0	
NO	RD VALENCIENNOIS CAMBI	RAISIS	132	NOYON		18,88		1	1	1,50	-+-	0,00	1,50		0,00	1,00	
NO	ORD VALENCIENNOIS CAMB		186	GAUCHY		11,78		_	1	-	-	0.00			0,00	0,00	
<u> </u>	ORD VALENCIENNOIS CAMB		24	CAUDRY		16,35	1	1	-	0.00	-+	0,00	-		0,00	1 1	
_ ├ _	ORD VALENCIENNOIS CAMB		26	CAMBRAI		15.77	+	+	1	0.00			1		0,00		
1.00	ORD VALENCIENNOIS CAMB			LE QUESNOY		11,2	2 0.0	9,0	100	00,0	1	0,01	1 0,01			1	

→ Région Paris

		kegic	on I	Par	is													
	REGIO	SECTE		N° DE CENTRE	NOM DU CENT	RE	201	4 OLIG	A EFF	ГН ВОЕ	ETH :	STAGE	SECTE	UR TO	_ `	JB UANTE	MINO	UB MANQUANTE
1	PARIS	NORMANI	DIE	10	LE HAVRE		+-	-		+-	_			_]	I MINING	OANIE		TOTAL
1	PARIS	NORMANI	DIE		MONDEVILLE		17,9	-	-	0 0	.00		0,	00 (00,0	0,00	0,00	0,00
F	PARIS	NORMAND	DIE		BARENTIN		27,5	1	+	00 1	,48		0,0	00 1	,48	0.00	0,00	0,00
F	ARIS	NORMAND	DIE		MONTIVILLIERS		29,1		0 1,0	0 1	,00		0,6	00 1	,00	0,00	0,00	
F	ARIS	NORMAND	DIE		DIEPPE		38,18	-	0 2,0	0 2,	,00		0,0	7 2	,07	0,00	1,00	0,00
Р	ARIS	NORMAND)IE		ST MALO		20,11	1,00	1,0	0 1,	00		0,0	0 1,	.00	0,00	0.00	0,00
P	ARIS	NORMAND	_				22,57	1,00	4,00	0 4,	00		0,0	_	00	0,00	-	0,00
P.	ARIS	NORMAND	IE		MERS LES BAINS		13,64	0,00	0,00	0,0	00		0,0	_	00	0,00	1,00	0,00
P	ARIS	NORMAND			CHERBOURG		18,76	0,00	1,00	1,0	00		0,0	_	+		0,00	0,00
PA	ARIS	NORMANDI	_		TOURVILLE		35,83	2,00	2,00	2,0	00		0,0	 	+	0,00	0,00	0,00
P/	ARIS	NORMANDI			ROUEN GD QUEVILLY		21,00	1,00	0,00	0,0	0	-	0,00	-	+	0,00	0,00	0,00
-				181			10,40	0,00	1,00	0,7	2		0,00	1		1,00	0,00	1,00
<u> </u>		NORMANDI		220 A	ALENCON		8,55	0,00	1,00	1,0	+-	-		1 17	+	0,00	0,00	0,00
		NORMANDIE		250 D	DIEPPE 2		8,13	0.00	0,00	0,00	+	-	0,00		+	0,00	0,00	0,00
_		NORMANDIE	-	270 R	OTS		10,63	0,00	1,00	_	+-		0,00	0,0	0	0,00	0,00	0,00
-		PARIS NOR		26 B	UCHELAY		20,27	1,00		1,00	+		0,01	1,0	1	0,00	0,00	0,00
PAI	RIS F	ARIS NORD	>	61 S	T BRICE		16,48	0,00	1,00	0,33	+		0,00	0,33	3	0,67	0,50	0,17
PAI	RIS F	ARIS NORE		68 M	ONTIGNY LES CORMEI	LLES	25,53		1,00	0,50	+		0,08	0,58		0,00	0,00	0,00
PAF	RIS P	ARIS NORD		111 0				1,00	0,00	0,00	_		0,20	0,20		0,80	0,00	0,80
PAF	RIS P	ARIS NORD		120 M	DISSELLES		34,10	2,00	1,00	0,00			0,00	0,00			0,00	2,00
PAF	US P	ARIS NORD		125 BC			16,25	0,00	0,00	0,00		\perp	0,00	0,00		_	.00	
PAR	IS P	ARIS NORD		130 VE			21,85	1,00	1,00	0,65),22	0,00	0,87		-	.50	0,00
PAR	IS P	ARIS NORD	_		GENTEUIL	_	13,09	0,00	0,00	0,00		\top	0,00	0,00		-	.00	0,00
PAR		ARIS NORD					21,26	1,00	0,00	0,00			0,00	0,00		-	-	0,00
PAR		RIS NORD			'RY GARGAN II		11,98	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00		-	00	1,00
PARI		RIS NORD			INAY SISEINE	_	12,61	0,00	0,00	0,00		_	0,00	0,00		00 0,		0,00
PARI		RIS NORD	_		RGES LES GONESSE		4,65	0,00	0,00	0,00		_	0,00			00 0,0	20	0,00
PARIS			 	_	GENT		3,57	0,00	0,00	0.00		+-	0,01	0,00	0,	00 0,0)0	0,00
PARIS	-	RIS NORD	_	_	AUVAIS	_ 2	1,91	1,00	0,00	0,00		+-		0,01	0,	0,0	10	0,00
PARIS	-	RIS NORD		48 SEV		1	3,60	0,00	0,00	0,00		+-	0,00	0,00	1,0	0,0	0	1,00
	-	RIS NORD	2	80 EVR	REUX GUICHAINVILLE	1	0,99	0.00	0,00	0,00		+-	0,02	0,02	0,0	0,0	0	0,00
PARIS		RIS OUEST		9 CHA	MBOURCY	2	7,06	1,00	1,00	1,00		+-	0,00	0,00	0,0	0,0	0	0,00
PARIS		RIS OUEST		14 ORL	EANS	2		1,00	0,00	_		+	0,00	1,00	0,0	0,0	0	0,00
PARIS	PAF	OUEST		57 BRE	TIGNY	32			2,00	0,00	_	+	0,00	0,00	1,0	0,00		1,00
PARIS	PAF	IS QUEST	6	PLAI	SIR	_			_	0,78		-	0,00	0,78	0,2	2 0,50		0,00
PARIS	PAR	IS OUEST	6	9 ORLE	EANS SUD	\neg			0,00	0,00		-	0,00	0,00	1,00	0,00		1,00
PARIS	PAR	IS OUEST	7	8 MAUF	REPAS	_	_		1,00	1,63		-	0,00	1,63	0,00	0,00		0.00
PARIS	PAR	S OUEST	10	0 GRIG	NY	_			0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
PARIS	PAR	SOUEST	16	2 VELIZ	TY	21				1,00			0,00	1,00	0,00	0,00		0,00
PARIS	PARI	S OUEST	17	1 DREU	X VERNOUILLET	46	_		1,00	1,72	0,22		0,00	1,94	0,06	-	_	0,00
PARIS	PARI	SOUEST		-	LE DU BOIS	14.	-	00 0	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	0,00		
PARIS	PARI	OUEST	207		- DO BOIS	21,	_	00 1	,00	0,26			0,00	26	0,74	0,00		0,00
PARIS	_	OUEST		+	ADIE LEG LLEG	15,	0,	00 0	,00 (0,00			0,00	,00	0,00	0,00		0,74
PARIS	_	OUEST	278		ARIE LES LYS	19,6	31 0,0	00 1	,00 1	,00				,00	0,00			0,00
PARIS		OUEST				13,0	0,0	0,	00 0	,00				,00		0,00		0,00
PARIS	PARIS			VILLAE		17,2	1 0,0	0,	00 0	,00			_	.00	0,00	0,00		0,00
ARIS	PARIS			ORMES		19,8	9 0,0	0 1,	00 1.	.00				-	0,00	0,00		0,00
ARIS				BELLE		35,2	7 2,0	0 2,0	00 1.	93	-			00	0,00	0,00		0,00
ARIS	PARIS		22	NEUILL	Y	23,4	3 1,0	0 1,0		91				93	0,07	1,00		0,00
	PARIS		71	CRETE	IL	27,7	1,00	+		+-	-		00 0,	91	0,09	0,00		0,09
ARIS	PARIS		109	BRIE CO	OMTE ROBERT	20,03	_	+		_	-		10 0,1	36	0,14	0,00		0,14
ARIS	PARIS		131	MEAUX		14,85	-	-	+	_	+	0,		00	0,00	0,00		0,00
ARIS	PARIS		134	BOUSSY	Y ST ANTOINE	13,80	0,00	 	1	-	+	0,0	0,1	1	0,00	0,00		0,00
ARIS	PARIS:	SUD		VAL D'E		16,10	0,00	0,0		+	4	0,0	0,0	0	0,00	0,00		0,00
ARIS	PARIS :	SUD	153	MONTGE	ERON	22,29	_	0,01		+	_	0,0	0,0	0	0,00	0,00		0,00
RIS	PARIS S	dus		FORCY			1,00	1,00	1	+	\bot	0,0	0 1,0	0	0,00	0,00		0,00
	DADIC C	SUD	$\overline{}$		IL SUR MARNE	22,42	1,00	0,00	1	0	\perp	0,0	0 0,0			0,00		1,00
RIS	PARIS S				- A STANDING	14,28	0,00	0,00	1 000	al i				_				,,00
	PARIS S	UD	- 1					0,00	0,00	4		0,0	0,00)	0.001	looc		0.00
RIS			236	HAMPIG	SNY SUR MARNE	12,06 20,49	0,00	0,00	1	+	+	0,0	+	+		0,00		0,00

A M

BP

→ Région SIEGE

→ Régio	n SIE	GE	_							UB
N° DE	2014,00	OLIGA	EFF	воетн	STAGE	SECTEUR PRO	TOTAL UB	UB MANQUANTE	MINO	MANQUANTE TOTAL
CENTRE				11.50		10,78	22,28	3,72	1,50	2,22
SIEGE NF	448,43	26,00	12,00	11,50	-	0,00	0,00	6,00	00,00	6,80
SIEGE NI	106,73	6,00	0,00	0.00				1		

→ Total société

) Oca. 500.0										TAUV	TAUX D'EMPLOI
				BOETH	STAGE	SECTEUR PRO	TOTALUB	МІМО	UB MANQUANTES TOTAL	TAUX D'EMPLOI	AVEC MINO
REG!ON	EFFECTIF	OLIGA	EFFTH	500111		- 100	32,34	7	8,07	4,14%	
	780,48	33	45	31,85		- 110			12,76		4,13%
NORD	1015,14		50	33,74	0,06	0,112	21.25		7,63		4 4 4 2 /
EST	725,29		41	30,3	0	0.000					= 2000
OUEST	732.36		31	23,77	-	10,78			2,22		3,30%
PARIS NORMANDIE	448,43	26	12	11,5	0	10,75	0		6	3,79%	
SIEGE NORAUTO France SIEGE NORAUTO International	108,73	6	0	420.00	0,58	12,605	144,35	27	48,3	3,797	9,5
TOTAL SOCIETE	3810,43	171	179	131,16	0,30						
TOTAL SOCIETE											





Annexe 3 - Coordonnées des principaux interlocuteurs à la signature de l'accord

La Mission Handicap

Gwenaëlle BOUSSEMART - TROEL / 03.59.31.82.35 <u>gtroelsys@norauto.fr</u> NORAUTO France, Rue du fort - 59812 Lesquin

La Direction des Relations et Ressources Humaines

DRRH

Anne-Danièle FORTUNATO / 03.20.60.88.32 <u>adfortunato@norauto.fr</u> NORAUTO France, Rue du fort - 59812 Lesquin

RRH NORD

Christine PEROY / 03.20.43.26.02 <u>cperoy@norauto.fr</u> NORAUTO DER NORD, Campus, 117 bd de Valmy 1^{er} Etage – 59650 Villeneuve d'Ascq

RRH PARIS

Christine LACROIX / 01.64.68.54.07 <u>clacroix@norauto.fr</u> NORAUTO DER PARIS, Pôle loisirs Bay 1 Avenue Lingenfeld 77200 Torcy

RRH OUEST

Guillaume DE KERVENOAEL / 02.40.92.15.83 gdekervenoael@norauto.fr NORAUTO DER OUEST, Immeuble « Le Rafale » au RDC 1, rue Charles Lindbergh 44340 Bouguenais

Responsable de l'accompagnement et du développement des Hommes

Bruno BOUCHERON / 04.90.83.66.90 <u>bboucheron@norauto.fr</u> NORAUTO DER EST, 517 route d'Entraigues 84270 Vedène

RRH Services centraux

Marine DUBOIS / 03.20.60.88.40 <u>mdubois@norauto.fr</u> NORAUTO France, Rue du fort - 59812 Lesquin

Le Responsable Hygiène et Sécurité

Fabien KACZMAREK / 03 59 31 82 38 fkaczmarek@norauto.fr NORAUTO France, Rue du fort - 59812 Lesquin An so Br

Les référents handicap

LES REFERENTS HANDICAP DES SERVICES CENTRAUX

NOM PRENOM	Numéro de Téléphone Adresse E-mail
ORAIS Anne-Marie	03.20.43.36.85
ONAIS / IIII O I I I I I I I I I I I I I I I	ammorais@norauto.fr
ERMEULEN Noémie	03.20.60.74.74
EKMEGEEN NOOM	nvermeulen@norauto.fr
ANSTEENSKISTE Béatrice	03.20.41.87.13
ANSTEENSIGNE	bvansteenskiste@norauto.fr
ORENC Sylvie	03.59.31.86.63
SKENC Sylvic	slorenc@norauto.fr
ESNE Éric	03.20.60.75.28
ESINE LITE	elesne@norauto.fr
ORCINITI Bérengère	03.20.41.87.65
OKCIMITI Bereingere	bforciniti@norauto.com
AMIRAND Isabelle	06.12.07.77.79
AMIRAND ISSUE	ilamirand@norauto.fr
VELIN Nadège	03.20.41.87.16
WELIN Nadege	navelin@norauto.com
HEYMAN Laetitia	03.20.60.88.02
TETMAN Lactica	lheyman@norauto.fr
NGUYEN Laurence	03.20.60.75.77
IGO I El Ladi el lec	inguyen@norauto.fr
VERFAILLIE Frédérique	03.20.60.88.82
VENI ATELIE 1 1000.1410	fverfaillie@norauto.fr
SORRIAUX Michel	03.59.57.30.52
SORRIADA MICHEI	msorriaux@norauto.fr
DELEBARRE Alain	

LES REFERENTS HANDICAP DE LA REGION NORD

NOM PRENOM	Centre Numéro de téléphone Adresse E-mail
BOLLENGIER Delphine	Coudekerque (148)
DOLLETO	03.28.24.51.21
	d.bollengier@norauto.fr
VERSTREPEN Alexandra	Roncq (03)
VERSTREI EIV HEREN	03.20.37.03.30
	averstrepen@norauto.fr
HELOIR Olivier	Aulnoy (115)
HELOIR OIIVIE	03.27.28.18.71
	oheloir@norauto.fr
JEANNERET Stéphane	Thionville (83)
JEANNERET Stephane	03 82 34 66 51
	sjeanneret@norauto.fr
LE DALLOUR Pascal	Saint Die (892)
LE DALLOUR Pascai	03 29 42 18 70
	pledallour@norauto.fr
MEVS Steehane	Caudry (247)
MEYS Stephane	03.27.73.97.29
	smeys@norauto.fr



LES REFERENTS HANDICAP DE LA REGION OUEST

	DE LA REGION OUEST
NOM PRENOM	Centre
HOM PRENOM	Numéro de téléphone
DEVAUX Jenny	Adresse E-mail
DEVAOX Jenny	Le Mans Nord (55)
	02 43 39 29 98
MAZET Laurent	jdevaux@norauto.fr
"IAZLI Laurent	Béziers (79)
	04.67.62.40.14
HEUDRE Stéphane	lmazet@norauto.fr
TEODRE Stephane	Rennes (70)
	02.99.87.90.50
MOREAUX Jean-Marc	Sheudre@norauto.fr
MORLAUX Jean-Marc	Bouliac(89)
	05.57.27.22.00
	jmmoreau@norauto.fr
TOUSSAINT Julien	Saint Herblain (58)
	02.40.92.02.55
	jtoussaint@norauto.fr

LES REFERENTS HANDICAP DE LA REGION PARIS-NORMANDIE

	NDICAP DE LA REGION PARIS Centre
NOM PRENOM	Numéro de téléphone
	Adresse E-mail
BOUJON Pascal	
Siv i dacai	Bonneuil sur Marne (224)
	01.56.70.61.70
DALTN Coded	pboujon@norauto.fr
PALIN Sylvie	Grigny(100)
	01.69.06.04.04
	spalin@norauto.fr
JESTIN Lionel	Livry Gargan II (161)
	01.41.52.29.70
	ljestin@norauto.fr
FLEURY Sandra	Saint Malo(41)
	02.99.82.61.84
PICHERIT Gaëlle	sfleury@norauto.fr
	Flins(207)
	01.39.29.71.70
=======================================	gpicherit@norauto.fr

AM SA CB BP LES REFERENTS HANDICAP DE LA REGION EST

NOM PRENOM	Centre Numéro de téléphone Adresse E-mail
RRARIS Henri	St Egreve (43) 04.76.56.58.13 hferraris@norauto.fr
UERRY Hervé	Chenove (23) 03.80.51.73.60 hguerry@norauto.fr
GELOT Médéric	Ollioules(77) 04.94 18 54 40 mgelot@norauto.fr
MAZOYER Nicole	St Etienne (92) 04.77.93.34.16
MUGGEO Jerome	nmazoyer@norauto.fr St Egreve (43) 04.76.56.58.13 jmuggeo@norauto.fr
TORRE Patrick	Caluire(254) 04.37.40.86.80 ptorre@norauto.fr
VIEIRA COELHA Cyril	Avignon (30) 04.90.31.29.29 cvieiracoelha@norauto.fr

ATT CS ST P 32