



**Accord sur le maintien dans l'emploi et le développement de l'emploi
des personnes handicapées au sein de la société CSF**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société C.S.F SAS, dont le siège social est situé Zone Industrielle, Route de Paris – 14120 MONDEVILLE, représentée par Monsieur Christophe VANDENHAUTE, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté par le Président de la société,

D'une part,

et :

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

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

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

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

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

D'autre part,

Il a été exposé et convenu ce qui suit :

Sommaire

PREAMBULE	5
ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION	6
ARTICLE 2 : LE PILOTAGE DE LA MISSION HANDICAP : LES ACTEURS ET LES MOYENS DE LA POLITIQUE HANDICAP	6
Article 2.1 : Les acteurs de la politique handicap	6
Article 2.1.1 : Un Pilote National Mission Handicap et Diversité	6
Article 2.1.2 : Les Chargés de Mission Handicap et Diversité.....	7
Article 2.1.3 : Un Comité de Pilotage	7
Article 2.1.4 : Une Commission de suivi de l'accord et de propositions	7
Article 2.1.5 : Le Directeur de magasin	8
Article 2.1.6 : Le Référent Handicap et Diversité	9
Article 2.1.6.1 : Désignation du Référent Handicap et Diversité	9
Article 2.1.6.2 : Les Missions du Référent Handicap et Diversité	10
Article 2.1.6.3 : Les Moyens du Référent Handicap et Diversité.....	11
Article 2.1.7 : Les Instances Représentatives du Personnel	12
Article 2.2 : La formation de l'encadrement à l'emploi de travailleurs handicapés.....	13
Article 2.3 : Les moyens financiers de la politique Handicap.....	13
Article 2.4 : Les actions de communication et les supports techniques	14
Article 2.5 : Focus sur les sites n'employant pas de travailleurs handicapés	14
ARTICLE 3 : PLAN D'EMBAUCHE ET INTEGRATION	15
Article 3.1 : Objectifs quantitatifs	15
Article 3.1.1 : Le bilan à fin 2018 des recrutements	15
Article 3.1.2 : Les objectifs du plan d'embauche	15
Article 3.1.3 : La détermination des objectifs de recrutement par Direction Opérationnelle	15
Article 3.2 : Objectifs qualitatifs	15
Article 3.2.1 : La priorité aux embauches en CDI.....	15
Article 3.2.2 : Les stages et les contrats en alternance	16
Article 3.2.3 : Le développement des réseaux partenaires	16
Article 3.2.4 : La procédure d'embauche et d'intégration.....	16
Article 3.2.4.1 : La procédure d'embauche	16
Article 3.2.4.2 : La procédure d'intégration	17
Article 3.2.4.3 : Aménagement du poste et de la charge de travail de la personne handicapée	17
Article 3.2.5 : Les actions de communication pour promouvoir le recrutement et l'intégration	18
Article 3.2.5.1 : Les actions de communication interne	18
Article 3.2.5.2 : Les actions de communication externe	18
ARTICLE 4 : LE PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE	18
Article 4.1 : Le développement du partenariat avec les services de santé au travail et le CAP EMPLOI.....	19
Article 4.2 Le cas des salariés en temps partiel thérapeutique	20
Article 4.3 : La collaboration avec les ergonomes	20

Article 4.4 : L'aide au reclassement des salariés inaptes	20
Article 4.4.1 : Des mesures spécifiques venant aider les salariés faisant l'objet d'une procédure pour inaptitude	20
Article 4.4.2 : Des formations pour les salariés inaptes en vue de favoriser leur reclassement	20
Article 4.4.2.1 : Formation en vue d'un reclassement en interne	21
Article 4.4.2.2 : Formation en vue d'un reclassement en externe	21
Article 4.5 : L'aménagement de fin de carrières	21
Article 4.6 : Le financement des actions de maintien dans l'emploi	21
ARTICLE 5 : LA FORMATION ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE	22
Article 5.1 : La formation à l'adaptation du poste	22
Article 5.2 : L'accessibilité à la formation professionnelle	22
Article 5.3 : L'Entretien Compétences et Carrières (ECC)	22
Article 5.4 : Les objectifs quantitatifs	23
ARTICLE 6 : MESURES COMPLEMENTAIRES EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPEES	23
Article 6.1 : La reconnaissance du handicap	23
Article 6.2 : Respect de la confidentialité du statut de travailleur handicapé et Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)	23
Article 6.3 : L'aménagement des horaires et autorisation d'absences	23
Article 6.4 : Assistance matérielle et aide financière de la Mission Handicap	24
Article 6.4.1 : Assistance matérielle du travailleur handicapé	24
Article 6.4.2 : Le Fonds de soutien de la Mission Handicap	24
Article 6.5 : Le parrainage de projets	25
Article 6.6 : Cellule d'assistance psychologique et d'assistance sociale	25
Article 6.7 : le télétravail pour les salariés reconnus travailleurs handicapés ne travaillant pas dans les magasins	25
ARTICLE 7 : LE SECTEUR ADAPTE	25
ARTICLE 8 : COMMUNICATION DE L'ACCORD	26
ARTICLE 9 : DISPOSITIONS FINALES	26
Article 9.1 : Durée et prise d'effet de l'accord	26
Article 9.2 : Révision de l'accord	26
Article 9.3 : Adhésion à l'accord	27
Article 9.4 : Dépôt et publicité	27

PREAMBULE

Depuis de nombreuses années, la société CSF s'attache à mettre en place et à promouvoir des actions visant à favoriser la diversité et l'égalité des chances de ses salariés dans l'accès à l'emploi, la formation et l'évolution professionnelle.

Des mesures permettant de lutter contre les diverses formes de discrimination ont fait l'objet d'accords d'entreprise spécifiques portant notamment sur l'intergénérationnel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou encore les personnes en situation de handicap.

Depuis leur construction sociale, la société CSF, et plus généralement le Groupe Carrefour, ont souhaité s'investir en faveur de l'emploi, de l'intégration et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Cette volonté d'œuvrer en faveur du handicap est partagée avec les partenaires sociaux.

Cette volonté se traduit notamment :

- pour le Groupe Carrefour : par la signature, le 28 octobre 2015, de la Charte du Réseau mondial sur l'entreprise et le handicap de l'OIT et, le 4 novembre 2019, du Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique qui figure en annexe du présent accord (Annexe 6) ;
- pour la société : par la signature de quatre accords collectifs portant sur l'emploi des personnes handicapées le 18 janvier 2005, le 24 octobre 2007, le 16 décembre 2010 et le 11 décembre 2013 signés à l'unanimité des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, et celui du 22 mars 2017 signé par la CFDT, CFTC, FGTA-FO et le SNEC CFE-CGC.

A l'issue de toutes ces années d'engagement, les parties signataires ont pu effectuer les constats suivants :

- au 31 décembre 2018, la société CSF compte 1757 travailleurs handicapés (contre 504 travailleurs handicapés à fin 2004), ce qui représente, après 13 années d'engagement, une progression de 249%, avec un taux d'emploi dépassant la « barre symbolique » des 6% et s'établissant à 7,31% ;
- depuis la signature du premier accord, il y a eu 1403 embauches effectives (CDI, CDD supérieur ou égal à 6 mois ou en cours au 31 décembre) de travailleurs handicapés ;
- le nombre d'établissements à taux 0 a considérablement chuté et est passé de 199 à fin 2004 à 2 établissements au 31 décembre 2018 ;
- 253 établissements répondent à l'obligation légale d'emploi fixée à 6% (dont 171 établissements se situent entre 6% et 10% et 82 dépassent le seuil de 10%) ; par ailleurs, 392 établissements sur 396 ont déclaré au moins une personne handicapée sur tout ou partie de l'année 2018.

Ainsi, la politique déployée dans le cadre de ces accords sur le développement de l'emploi des personnes handicapées a engendré des résultats significatifs. Toutefois, les parties signataires s'accordent pour affirmer que les efforts menés doivent être confirmés et poursuivis sur la durée, notamment dans le cadre d'un 6^{ème} accord qui couvrira les années 2020-2021-2022.

Les parties signataires conviennent de retenir 6 axes pour renforcer la politique Handicap de la société CSF :

- le Pilotage de la Mission Handicap : les acteurs et les moyens de la politique handicap ;
- le plan d'embauche et l'intégration ;
- le plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- la formation et l'évolution professionnelle ;
- les mesures complémentaires en faveur des personnes handicapées ;
- le secteur adapté.

Les chiffres présentés dans cet accord sont issus des DOETH (Déclaration Obligatoire pour l'Emploi des Travailleurs Handicapés) au 31 décembre 2018.

Les Parties rappellent que l'accord Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences – Accord d'anticipation et d'accompagnement de la Transformation Sociale du 12 mars 2019 prévoit des dispositions relatives à la carrière des salariés en situation de handicap. Il prévoit ainsi :

« Une attention particulière sera portée aux salariés en situation de handicap, c'est-à-dire aux salariés reconnus comme travailleurs handicapés (« RQTH »), aux salariés invalides et aux salariés ayant des restrictions médicales dans l'exercice de leurs fonctions.

Ces salariés bénéficieront notamment d'un accompagnement renforcé dans le cadre de la mobilité externe et des projets de restructuration ponctuels, se traduisant par :

- *un allongement de la durée de leur congé de mobilité, portée à 12 mois au lieu de 9 (cf. Volet 2) ;*
- *un allongement de la durée de leur congé de reclassement volontaire, portée à 9 mois au lieu de 6 (cf. Volet 3) ;*
- *et un allongement de la durée de leur congé de reclassement en cas de départ contraint, portée à 9 mois au lieu de 6 ou 7, selon le cas (cf. Volet 3) ».*

Il peut ainsi être utile de s'y référer, en cas de besoin.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le régime d'emploi obligatoire de travailleurs handicapés a été institué par la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et assimilés.

Ce régime a ensuite été modifié par la loi du 11 février 2005 dite « *Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* » et la loi du 5 septembre 2018 dite « *Avenir professionnel* » et ses décrets d'application du 27 mai 2019, dont les modalités entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi définis à l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Les parties signataires rappellent que toute entreprise occupant au moins vingt salariés au 31 décembre est tenue d'employer, dans la proportion de 6% de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements intégrés de la société CSF dont la liste, à jour au 29 février 2020, est jointe en annexe (Annexe 2).

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

ARTICLE 2 : LE PILOTAGE DE LA MISSION HANDICAP : LES ACTEURS ET LES MOYENS DE LA POLITIQUE HANDICAP

Article 2.1 : Les acteurs de la politique handicap

Article 2.1.1 : Un Pilote National Mission Handicap et Diversité

La fonction de Pilote National Mission Handicap, instituée à la suite de la signature du premier accord du 18 janvier 2005, est maintenue.

Dans la mesure où le pilote opère plus généralement sur tous les thèmes en lien avec la Diversité, il se nomme dorénavant « Pilote National Mission Handicap et Diversité ».

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

Article 2.1.2 : Les Chargés de Mission Handicap et Diversité

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

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

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

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

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

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

Article 2.1.3 : Un Comité de Pilotage

Le Comité de Pilotage, institué à la suite de la signature de l'accord du 18 janvier 2005, est maintenu.

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

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

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

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

Article 2.1.4 : Une Commission de suivi de l'accord et de propositions

La Commission de suivi de l'accord et de propositions créée lors de l'accord du 18 janvier 2005 est maintenue. Elle se réunit au moins 3 fois par an à l'initiative de la Direction. En cas de besoin et à la demande de la majorité de ses membres, la programmation d'une réunion pourra être modifiée (avancée ou reculée), moyennant un délai de prévenance d'un mois.

Elle est composée de :

- trois représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord ;
- deux représentants de la Direction ;
- le Pilote National Mission Handicap et Diversité ;
- un ou plusieurs invités de la Direction (Chargé(e) de Mission Handicap et Diversité, Directeur(rice) des Ressources humaines (DRH) Opérationnel) ;
- un représentant d'un cabinet de conseil extérieur peut être également invité.

Sa mission est de veiller au respect des dispositions du présent accord et d'avoir connaissance :

- des actions menées et à mener ;
- des résultats obtenus (effectif travailleurs handicapés, nombre d'embauches réalisées, nombre de cas de maintien dans l'emploi et taux de maintien dans l'emploi) ;
- de l'évolution de l'effectif des travailleurs handicapés (entrées, sorties, reconnaissances acquises en cours d'année, renouvellement de reconnaissances auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) etc...) ;
- du nombre d'entretiens annuels réalisés entre le Référent handicap et Diversité et son Directeur de magasin ou le DRH du siège (pour le Référent du siège) tel que prévu à l'article 2.1.6.3 du présent accord ;
- des actions de communication et de sensibilisation de la Mission Handicap.

Chaque année, un bilan annuel de la mise en œuvre du présent accord est réalisé et présenté en Commission de suivi et de propositions. Les membres de la Commission pourront à cette occasion bénéficier d'une réunion préparatoire.

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

Au cours des réunions, les membres de la Commission sont invités à faire des propositions d'amélioration ou de diffusion de bonnes pratiques qui pourront être étudiées en séance.

Afin d'aider les membres de la Commission de suivi et de propositions à l'exercice de leurs missions, une sensibilisation au sujet du handicap, et plus globalement au sujet de l'égalité des chances, leur sera dispensée en réunion de Commission, au cours de la durée d'application du présent accord.

A l'issue de la durée d'application du présent accord, un bilan final sera présenté aux membres de la Commission de suivi et de propositions.

Article 2.1.5 : Le Directeur de magasin

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

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

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

Les Directeurs de magasin de la Société CSF seront sensibilisés sur le sujet du handicap et du rôle d'acteur qu'ils ont à ce titre, à l'issue de l'agrément du présent accord par le préfet du département.

Une communication spécifique à leur destination, rappelant les grands chiffres de la Mission Handicap CSF, leur rôle dans la Mission Handicap, les enjeux du handicap pour la Société CSF et le Groupe Carrefour, sera élaborée et leur sera remise après l'agrément du présent accord par le préfet du département. Par ailleurs, chaque année d'application de la durée du présent accord, une communication spécifique sur le sujet du handicap leur sera dédiée.

Article 2.1.6 : Le Référent Handicap et Diversité

La fonction de Référent Handicap et Diversité est maintenue.

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

Article 2.1.6.1 : Désignation du Référent Handicap et Diversité

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

En cas de besoin, notamment afin de couvrir davantage l'amplitude horaire d'ouverture des magasins, un second référent pourra être nommé.

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

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

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

Processus de désignation du Référent Handicap et Diversité

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

Le Directeur de magasin procède ensuite à un appel à candidature par un affichage en magasin. Une information concernant cet appel à candidature sera par ailleurs effectuée lors du brief magasin.

Toute personne en magasin peut se porter volontaire, sans condition d'ancienneté, pour être Référent Handicap et Diversité. S'il le souhaite, il pourra informer le Directeur de magasin de sa motivation.

Il revient au Directeur de magasin de désigner parmi les candidats le Référent Handicap et Diversité, après avoir échangé sur les candidatures lors d'une réunion avec les Représentants de Proximité du magasin.

Le Directeur de magasin s'engage à désigner le Référent Handicap et Diversité en fonction de sa motivation et des aptitudes susmentionnées.

Le nom du Référent concerné désigné sera ensuite affiché en magasin et au sein des sièges, sur le panneau spécialement dédié au thème de la Diversité dont le handicap, afin qu'il puisse être identifié par l'ensemble des salariés. A l'occasion de sa désignation, seront rappelés son rôle, le descriptif de ses missions ainsi que son devoir de confidentialité. Dans une optique de meilleure identification, le Référent qui le souhaite pourra afficher sa photographie. Si nécessaire, l'affichage sera réactualisé dans les sites où il n'est pas à jour, dans les trois mois suivant l'agrément par le préfet du département, du présent accord.

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

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

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

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

Le temps passé par le Référent Handicap et Diversité à la présentation de ses missions à destination des autres salariés du magasin ou du siège auquel il est rattaché sera considéré comme du temps de travail mais ne s'imputera pas sur les heures qui lui sont octroyées dans le cadre de l'exercice de ses missions et prévues à l'article 2.1.6.3 du présent accord.

Le renouvellement du Référent Handicap et Diversité

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

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

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

En cas d'absence supérieure à 4 mois du Référent présent au sein du magasin ou du siège, un Référent temporaire peut être désigné après avoir fait un appel à candidature par affichage et en avoir informé les Représentants de Proximité. Les Représentants de Proximité, sont ensuite informés lors de la réunion à venir de cette désignation temporaire. Le retour du Référent absent mettra fin automatiquement à la désignation du Référent temporaire.

Au plus tard dans les 6 mois suivants l'agrément par le préfet du département du présent accord, un entretien sera organisé entre le ou les Référent(s) en place et le Directeur de magasin ou le DRH du siège (pour le Référent du siège) afin de faire un point sur ses missions en qualité de Référent et vérifier s'il souhaite poursuivre sa mission. A défaut, un nouveau processus de désignation du Référent sera organisé au sein du site. Les Représentants de Proximité du site concerné en seront informés.

Dans les magasins où il y a une carence de Référent Handicap et Diversité et où par défaut le Directeur de magasin fait office de Référent, un nouvel appel à candidature sera organisé dans les 6 mois suivant l'agrément par le préfet du département du présent accord.

Article 2.1.6.2 : Les Missions du Référent Handicap et Diversité

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

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

Il s'agit notamment, pour le Référent Handicap et Diversité informé de ce recrutement, d'aider le Directeur de magasin à s'assurer, avant l'arrivée du nouveau collaborateur, des conditions d'accessibilité du site aux personnes handicapées : accès aux locaux, circulation en magasin et dans le poste de travail, accès aux équipements et aux informations.

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

Si le handicap de la personne handicapée le justifie, cette intégration se prépare avant l'arrivée de la personne au sein du magasin, en sensibilisant les équipes au sujet du handicap, ou en informant de son arrivée lorsque le travailleur handicapé autorise préalablement à communiquer sur les besoins liés à sa situation de handicap. Afin

de faciliter l'intégration du salarié lors de son arrivée, le Référent pourra également préparer cette étape avec le concours de la Mission Handicap.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 2.1.6.3 : Les Moyens du Référent Handicap et Diversité

Après sa désignation, chaque Référent Handicap et Diversité reçoit un kit lui expliquant ses missions ainsi que les mesures figurant dans le présent accord. Un exemplaire du présent accord sera également remis à chaque Référent Handicap et Diversité.

Un entretien annuel se tiendra au cours du premier semestre de chaque année d'application du présent accord entre le Référent Handicap et Diversité et son Directeur de magasin ou le DRH du siège (pour le Référent du siège) pour faire le point sur l'activité de ce dernier et les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice de ses missions de Référent Handicap et Diversité. Le Directeur de magasin ou le DRH du siège, pourra utiliser la trame jointe au présent accord, comme support de cet entretien (Annexe 3).

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

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

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

Chaque Référent Handicap et Diversité bénéficie de cinq heures par année civile pouvant être fractionnées durant lesquelles il se consacre exclusivement à exercer cette mission.

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

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

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

Afin de permettre aux Référents d'exercer leur mission, il est rappelé qu'une action de formation adaptée à leur mission leur est proposée sous la forme d'un module E-Learning. Cette formation a pour objectif de leur permettre de mieux appréhender la question du handicap. Tous les Référents Handicap et Diversité, et particulièrement ceux nouvellement nommés mais aussi ceux ne l'ayant jamais suivi devront suivre ce module de formation avec l'accord de leur Directeur. Le livret à imprimer à l'issue de la formation sera également mis à disposition sur le Portail Market.

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

Il est notamment prévu à ce titre, que chaque Chargé de Mission Handicap et Diversité organise, à compter de l'agrément par le préfet du département du présent accord, et durant chaque année d'application du présent accord, une réunion plénière par an avec les Référents Handicap et Diversité relevant de leur périmètre afin d'échanger sur la mise en œuvre de la Politique Handicap au sein de la Direction Opérationnelle et que les référents Handicap et Diversité puissent échanger leurs bonnes pratiques sur le sujet.

La mission du Référent s'exerce pendant son temps de travail pour les besoins et dans les limites de sa mission telle que définie à l'article 2.1.5.2. Cette information sera portée à la connaissance des Référents nommés.

Les fiches du kit à destination des Référents seront remises à chaque Référent en poste durant la première année d'application du présent accord, puis à tout Référent nouvellement nommé, au cours de la durée d'application du présent accord.

Article 2.1.7 : Les Instances Représentatives du Personnel

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

Par ailleurs, un bilan annuel national de la mise en œuvre de l'accord sera présenté, en CSE Central.

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

Les Représentants de Proximité seront informés chaque semestre de la mise en œuvre du présent accord sur leur site (magasin ou siège) :

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

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

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

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

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

Article 2.2 : La formation de l'encadrement à l'emploi de travailleurs handicapés

La formation des Directeurs de magasin actuellement intitulée « *Directeur, au cœur de la Mission Handicap* » a été intégrée au Passeport Directeur. Cette formation est ouverte aux Directeurs de magasin déjà en poste mais également aux Directeurs de magasin nouvellement nommés ; l'objectif étant que 100 % des Directeurs de magasin aient suivi cette formation.

Par ailleurs, la société CSF mettra à disposition de ses salariés un nouveau module e-learning de sensibilisation au handicap qui sera créé durant la période d'application du présent accord. Ce module a pour vocation de sensibiliser l'encadrement et plus généralement les salariés des magasins sur le sujet du handicap.

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

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

Article 2.3 : Les moyens financiers de la politique Handicap

Conformément à l'article R. 5212-12 du Code du travail, le montant du financement prévisionnel des différentes actions programmées est au moins égal, par année, à celui de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi, à l'exclusion des dépenses mentionnées à l'article L. 5212-11 prises en compte au titre de la déduction prévue par ce même article.

La société CSF s'engage à financer son programme d'actions en faveur des personnes handicapées par le biais de la contribution qu'elle aurait dû verser, à défaut d'accord, à l'AGEFIPH.

L'enveloppe budgétaire et sa répartition par axe seront réajustées chaque année au regard des besoins et des montants des contributions que l'entreprise aurait dû verser au titre de l'année précédente à l'exclusion des éventuelles déductions légales. Une pesée financière couvrant les trois années d'application du présent accord est jointe en annexe (Annexe 4).

Les perspectives d'évolution du taux d'emploi d'une part, et les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 prévoyant un assujettissement au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement, d'autre part, continueront à impacter le montant de ladite contribution, et par conséquent le budget de la Mission Handicap.

La Société CSF s'engage à compléter le montant que l'entreprise aurait dû verser auquel s'ajoutent les aides de l'AGEFIPH par une dotation budgétaire spécifique plafonnée, financée sur ses fonds propres, à due concurrence des montants pour chaque année précitée.

Il est précisé que concernant les actions de sensibilisation des salariés de l'entreprise ou des actions de pilotage et de suivi, les sommes consacrées au financement de ces actions ne peuvent excéder 25 % du total des sommes consacrées au financement des actions prévues par l'accord.

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

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

Article 2.4 : Les actions de communication et les supports techniques

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

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

Pour cela, il s'agira en interne :

- d'informer régulièrement l'ensemble de la hiérarchie des résultats et de l'avancement de la démarche ;
- de développer des actions plus larges au travers des supports existants.

En outre, des actions et des supports spécifiques pourront également être conçus (vidéo, plaquette à destination des salariés de l'entreprise, kit de sensibilisation, affiches...) ou remis à jour durant la période d'application du présent accord. A ce titre, la Société CSF mettra à disposition des salariés de la Société CSF un nouveau module e-learning de sensibilisation au handicap qui sera créé durant la période d'application du présent accord.

Article 2.5 : Focus sur les sites n'employant pas de travailleurs handicapés

Depuis le début de la Mission Handicap, la société CSF s'est efforcée de faire baisser le nombre d'établissements à taux 0 et est passé de 199 établissements en 2004 à 2 établissements à taux 0 au 31 décembre 2018.

A ce titre, il a été réalisé une campagne de diagnostics dans ces établissements pour analyser les raisons de cette absence de travailleur handicapé et mettre en place un plan d'action spécifique afin de faire progresser le taux d'emploi.

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

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

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

Le Référent Handicap et Diversité et les Représentants de Proximité de ces sites (magasins ou sièges) continueront à être associés aux processus de diagnostic.

ARTICLE 3 : PLAN D'EMBAUCHE ET INTEGRATION

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

Article 3.1 : Objectifs quantitatifs

Article 3.1.1 : Le bilan à fin 2018 des recrutements

Au titre de l'année 2018, la société CSF a recruté (dans le cadre d'un emploi dit durable : CDI, CDD supérieur ou égal à 6 mois ou en cours au 31 décembre) 62 salariés handicapés (contre 84 en 2017) pour un objectif de 150 recrutements sur la durée de l'accord précédent.

Parmi les salariés recrutés, 12 l'ont été sous la forme d'un contrat en alternance (contre 33 alternants en 2017), pour un objectif de 15 alternants sur la durée de l'accord précédent.

Article 3.1.2 : Les objectifs du plan d'embauche

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

En termes de recrutement, la société CSF a pour objectif de procéder au recrutement minimum de 100 personnes handicapées au terme de la durée d'application du présent accord, dont 10% se feront sous la forme de contrats en alternance (contrats d'apprentissage ou contrats de professionnalisation).

Par ailleurs, comme indiqué à l'article 2.5 « *Focus sur les sites n'employant pas de travailleurs handicapés* » du présent accord, un accompagnement sera apporté aux magasins et sièges ayant un taux d'emploi inférieur à 2% de personnes handicapées, mais aussi sur les créations de magasins.

La Société CSF s'engage ainsi à recruter :

- Sur l'année 2020 : 40 travailleurs handicapés
- Sur l'année 2021 : 30 travailleurs handicapés
- Sur l'année 2022 : 30 travailleurs handicapés

Article 3.1.3 : La détermination des objectifs de recrutement par Direction Opérationnelle

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

Article 3.2 : Objectifs qualitatifs

Article 3.2.1 : La priorité aux embauches en CDI

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

- contrats à durée indéterminée ;
- contrats de professionnalisation ;
- contrats d'apprentissage ;

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

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

Article 3.2.2 : Les stages et les contrats en alternance

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

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

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

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

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

Article 3.2.3 : Le développement des réseaux partenaires

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

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

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

Article 3.2.4 : La procédure d'embauche et d'intégration

Article 3.2.4.1 : La procédure d'embauche

La société CSF tient à rappeler, par le biais de cet accord, l'importance de définir et de mettre en place un processus de recrutement objectif et non-discriminatoire afin d'assurer l'égal accès de tous les candidats à l'emploi.

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

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

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

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

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

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

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

Article 3.2.4.2 : La procédure d'intégration

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

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

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

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

A l'issue de la première semaine de travail du nouvel embauché en situation de handicap, un entretien sera réalisé entre lui et un membre de l'encadrement, afin de faire le point sur son intégration et sur les éventuels aménagements de poste mis en place ou qui s'avèreraient nécessaires. Le référent Handicap et Diversité pourra participer à cet entretien à la demande du nouvel embauché en situation de handicap. Cette possibilité sera rappelée au nouvel embauché en situation de handicap.

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

Un document présentant les mesures et les aides figurant dans le présent accord sera réalisé par la Mission Handicap à destination des Référents Handicap et Diversité, des Directeurs de magasin et de tout nouvel embauché en situation de handicap ou de toute personne devenant travailleur handicapé.

Article 3.2.4.3 : Aménagement du poste et de la charge de travail de la personne handicapée

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

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

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

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

Article 3.2.5 : Les actions de communication pour promouvoir le recrutement et l'intégration

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

Article 3.2.5.1 : Les actions de communication interne

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

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

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

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

Par ailleurs, dans les 6 mois après l'agrément par le préfet du département du présent accord, la Direction Emploi et Mobilité Carrefour sera de nouveau sensibilisée sur la politique Handicap menée par la société CSF. Une réunion sera organisée avec cette Direction afin de présenter les mesures du présent accord. A cette occasion, le présent accord sera remis.

Article 3.2.5.2 : Les actions de communication externe

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

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

ARTICLE 4 : LE PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE

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

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

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

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

En termes de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, la Société CSF s'engage ainsi à observer un taux minimum de bénéficiaires de l'obligation d'emploi rapporté à l'effectif d'assujettissement (taux d'emploi) de :

- sur l'année 2020 : 6,5%
- sur l'année 2021 : 6,5%
- sur l'année 2022 : 6,5%

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

Article 4.1 : Le développement du partenariat avec les services de santé au travail et le CAP EMPLOI

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

Il s'agit en particulier :

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 4.2 Le cas des salariés en temps partiel thérapeutique

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

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

Article 4.3 : La collaboration avec les ergonomes

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

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

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

Article 4.4 : L'aide au reclassement des salariés inaptes

Article 4.4.1 : Des mesures spécifiques venant aider les salariés faisant l'objet d'une procédure pour inaptitude

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

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

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

Article 4.4.2 : Des formations pour les salariés inaptes en vue de favoriser leur reclassement

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

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

Article 4.4.2.1 : Formation en vue d'un reclassement en interne

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

Article 4.4.2.2 : Formation en vue d'un reclassement en externe

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

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

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

Ces formations ayant pour objectif le reclassement du salarié sont financées dans le cadre du budget visé à l'article 2.3 du présent accord.

Article 4.5 : L'aménagement de fin de carrières

Conformément à l'accord intergénérationnel de la société CSF du 3 février 2017 prorogé par un avenant de révision en date du 14 février 2020, les salariés seniors en situation de handicap pourront bénéficier à leur demande d'un temps partiel égal à 80%, 70% ou 60% de leur horaire ou forfait de référence (base temps plein) au cours des 18 mois précédant leur départ à la retraite.

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

En cas de mise en œuvre de ce dispositif, le salaire mensuel brut de base des salariés bénéficiant d'un tel temps partiel sera majoré de 10%.

La société CSF prendra également en charge les cotisations de retraite, sécurité sociale et complémentaire (part employeur) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, sous condition que le salarié décide aussi de cotiser sur la même base.

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

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

Article 4.6 : Le financement des actions de maintien dans l'emploi

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

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

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

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

ARTICLE 5 : LA FORMATION ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

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

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

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

Article 5.1 : La formation à l'adaptation du poste

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

Le coût de cette formation est pris en compte dans l'affectation des moyens prévus dans le cadre de l'article 2.3 du présent accord.

Article 5.2 : L'accessibilité à la formation professionnelle

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

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

Article 5.3 : L'Entretien Compétences et Carrières (ECC)

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

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

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

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

A cet effet, l'entretien est complété par un volet supplémentaire destiné aux travailleurs handicapés permettant, si besoin, à l'évaluateur de conduire avec le salarié handicapé un échange constructif sur la compatibilité de son état de santé avec ses conditions de travail. L'objectif est de s'assurer que les situations de handicap n'évoluent pas, et d'initier dans le cas contraire des actions correctives.

Enfin, tout salarié en situation de handicap pourra, au cours de son Entretien Compétences et Carrières, demander à bénéficier d'un entretien de transition professionnelle.

Article 5.4 : Les objectifs quantitatifs

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

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

ARTICLE 6 : MESURES COMPLEMENTAIRES EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPEES

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

Article 6.1 : La reconnaissance du handicap

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

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

Article 6.2 : Respect de la confidentialité du statut de travailleur handicapé et Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)

Sauf impératif lié à la sécurité des personnes, le salarié handicapé nouvellement embauché ou venant d'être reconnu travailleur handicapé déclarera par écrit s'il accepte ou non que son statut de travailleur handicapé soit porté à la connaissance des équipes, dans le respect du secret médical.

A cette occasion, une communication sera remise au salarié handicapé nouvellement embauché ou venant d'être reconnu travailleur handicapé.

Par ailleurs, dans un souci de confidentialité et de conformité légale dans le cadre du RGPD, chaque collaborateur qui remettra sa Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) devra signer un document l'informant sur le traitement de ses données personnelles.

Article 6.3 : L'aménagement des horaires et autorisation d'absences

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

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

Ces deux journées d'absences autorisées payées, fractionnables en demi-journées, pourront également être accordées par année civile au salarié aidant devant réaliser des actions d'accompagnement ou des démarches administratives telles que des démarches de type éducatif pour son enfant handicapé (demande d'adaptation du système scolaire), ou des démarches de formation professionnelle et d'insertion professionnelle au bénéfice de son enfant et/ou conjoint handicapé. Pour cela, le salarié aidant devra présenter un justificatif attestant du handicap de la personne et du fait qu'il soit à sa charge mais également de la bonne réalisation des actions d'accompagnement ou des démarches administratives suscitées.

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

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

Article 6.4 : Assistance matérielle et aide financière de la Mission Handicap

Article 6.4.1 : Assistance matérielle du travailleur handicapé

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

Article 6.4.2 : Le Fonds de soutien de la Mission Handicap

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

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

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

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

L'aide octroyée au titre du fonds de soutien de la Mission Handicap ne pourra excéder 2 000 euros par salarié. Cette aide ne peut se cumuler avec une autre aide de la société CSF que pourrait percevoir le salarié, notamment au titre du Fonds de solidarité.

Afin de faire connaître ce dispositif à l'ensemble des salariés, une action de communication sur l'existence de ce Fonds de soutien de la Mission Handicap sera réalisée dès l'agrément du présent accord par le préfet du département.

Article 6.5 : Le parrainage de projets

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

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

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

Article 6.6 : Cellule d'assistance psychologique et d'assistance sociale

Afin d'aider tout salarié ayant un besoin d'un accompagnement psychologique ou social, la Direction a mis en place une cellule d'écoute psychologique et d'assistance sociale (dispositif anonyme et confidentiel) à destination des salariés de la société CSF.

Les salariés en situation de handicap ou les salariés proches aidants peuvent ainsi la contacter.

La Société CSF s'engage durant la période d'application du présent accord à rappeler régulièrement l'existence de cette cellule aux collaborateurs, par tout moyen.

Article 6.7 : le télétravail pour les salariés reconnus travailleurs handicapés ne travaillant pas dans les magasins

Un accord collectif de Groupe relatif au télétravail en date du 27 septembre 2019 prévoit notamment que les salariés reconnus travailleurs handicapés peuvent prétendre à deux jours de télétravail. La Société CSF fera bien entendu application de cet accord dans les conditions déterminées par ce dernier.

ARTICLE 7 : LE SECTEUR ADAPTE

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 8 : COMMUNICATION DE L'ACCORD

Une communication sera réalisée, après agrément de l'accord par le préfet du département, auprès de l'ensemble des salariés de la société CSF afin de présenter le présent accord portant sur le maintien dans l'emploi et le développement de l'emploi des personnes handicapées au sein de la société CSF.

Cette action de communication déployée auprès de l'ensemble des salariés aura pour objectif de réaffirmer l'engagement de la Société CSF en tant qu'entreprise inclusive, de maintenir la dynamique des précédents accords conclus sur le travail des personnes handicapées et de continuer à lutter efficacement contre les *a priori* et les stéréotypes en matière de handicap ainsi que les discriminations à l'égard des personnes handicapées.

ARTICLE 9 : DISPOSITIONS FINALES

Article 9.1 : Durée et prise d'effet de l'accord

A l'initiative de la Direction, le présent accord sera soumis à la procédure d'agrément auprès de l'autorité administrative, conformément aux dispositions des articles L. 5212-8 et R.5212-14 et R.5212-15 du Code du travail.

Il entrera en vigueur dès l'obtention de l'agrément de l'autorité administrative.

Dans l'hypothèse où l'agrément ne serait pas obtenu, le présent accord serait caduc dans toutes ses dispositions. Les parties signataires conviennent dès à présent de se réunir dans le mois qui suivrait la notification du refus d'agrément pour analyser les motifs et identifier les solutions à apporter.

La validité du présent accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires aux CSE d'Etablissement.

Le présent accord est conclu pour une durée de trois années civiles, soit jusqu'au 31 décembre 2022. L'entrée en vigueur de cet accord est subordonnée à son agrément par le préfet du département du Calvados. Il est convenu que le présent accord sera applicable de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2020.

Par ailleurs, les parties conviennent de se réunir avant le terme ci-dessus mentionné afin de :

- Procéder à un bilan global de l'application de l'accord,
- Etudier l'éventuelle reconduction du présent accord.

Article 9.2 : Révision de l'accord

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes du présent accord.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

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

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités d'agrément, de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront être ouvertes dans les meilleurs délais suivant l'arrêté d'extension, la parution du décret ou de la loi.

Article 9.3 : Adhésion à l'accord

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

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

Article 9.4 : Dépôt et publicité

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

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

Enfin une copie du présent accord sera tenue à la disposition des salariés qui souhaitent le consulter. Il sera également accessible sur le Portail Market.

Fait à Massy, le 17 mars 2020

Pour la société CSF
Monsieur Christophe VANDENHAUTE



Pour la Fédération des services CFDT
Monsieur Christian ORY

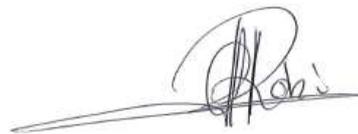


Pour la Fédération des syndicats CFTC
Monsieur Jean-Christophe BREVIERE



Pour la Fédération CGT
Monsieur Laurent LAMAURY

Pour la Fédération FGTA-FO
Monsieur Jean-Marc ROBIN



Pour le Syndicat SNEC CFE – CGC
Monsieur Philippe TERNISIEN





Annexe 1

Bilan de la Mission Handicap Société CSF



CSF
O.C
P.T

Sommaire

1

**Présentation de
la Société CSF**

2

**Les effectifs et
taux d'emploi**

3

Les embauches

4

**La collaboration
avec le secteur
adapté**

5

**Le maintien
dans l'emploi**

6

**Le bilan
financier de la
Mission
Handicap**

7

**Les actions
menées**

*Handicap
O.C.
P.I.T.*



Présentation de la Société CSF

CSF
O.C.
M.P.T.

Présentation de la Société CSF

Type de société : Société par Actions Simplifiée (S.A.S.)

Capital : 100 347 710 euros

Siège Social : Z.I Route de Paris - 14120 Mondeville

Président : Caroline DASSIE

Code Activité Principale Exercée (APE) : 4711D

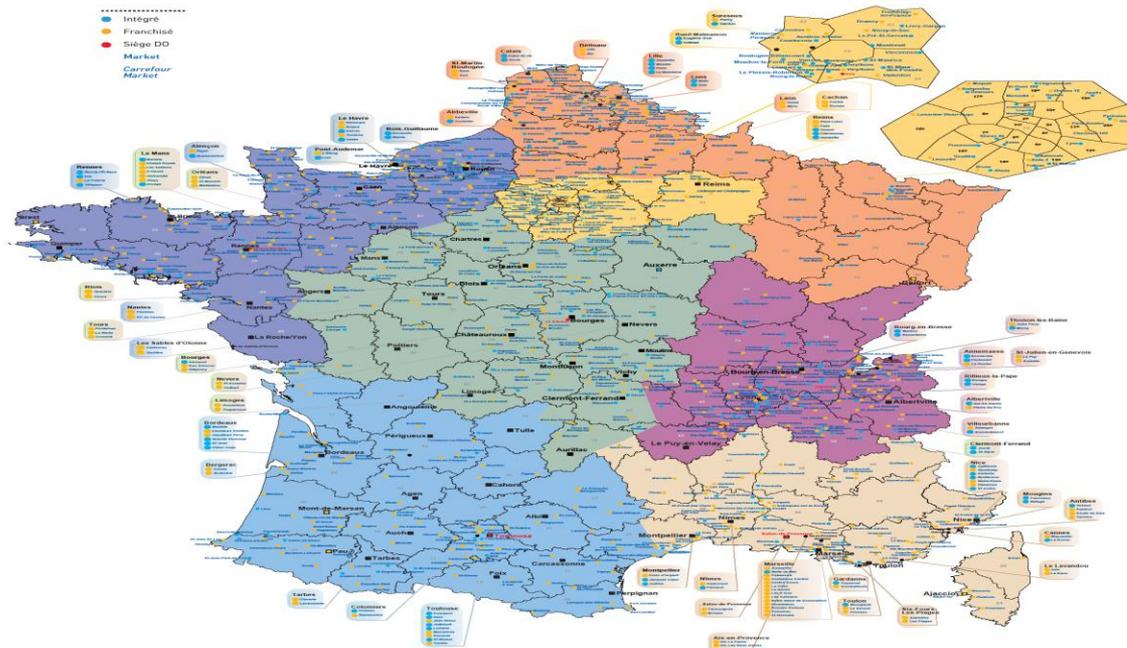
Registre du Commerce et des Sociétés (RCS) : RCS de Caen n°440 283 752

Convention Collective Nationale (CCN) applicable : Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (IDCC 2216)

W
CS
O.C
P.S.I

Organisation Opérationnelle CSF

Parc magasins de France

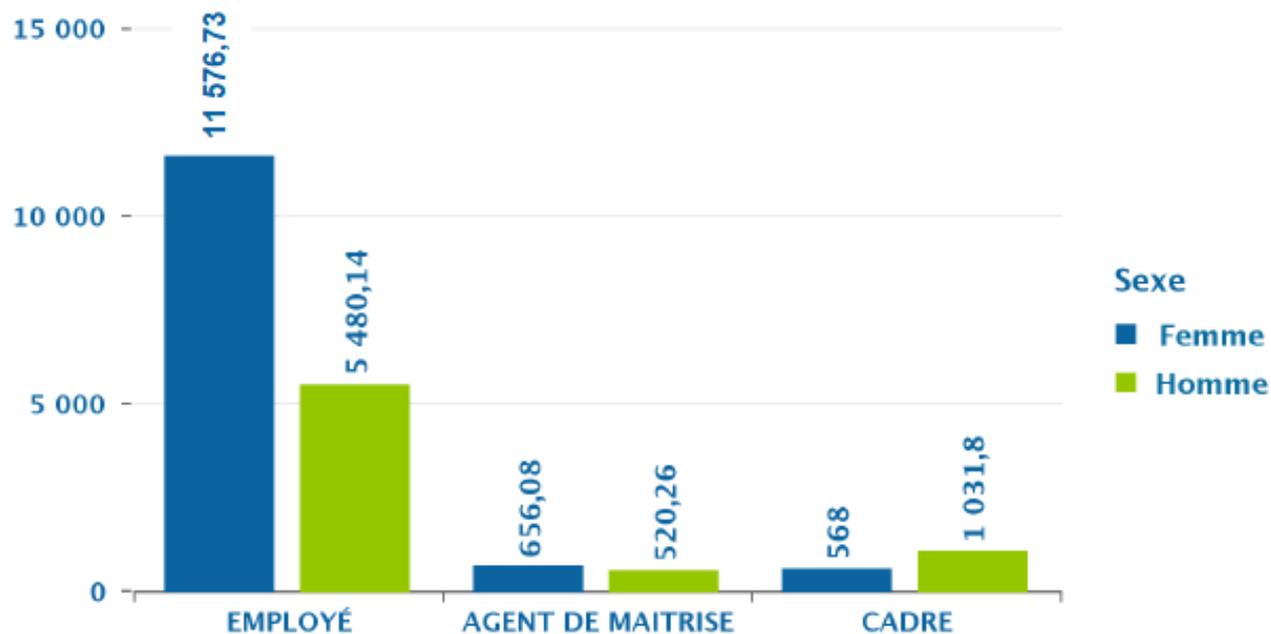


Carte : septembre 2019

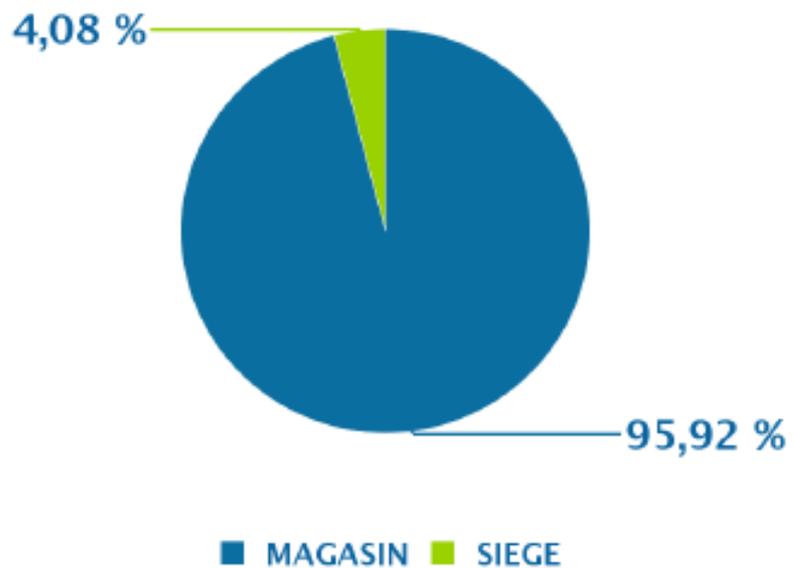
W
yes
O.C
W
Pr. 1

Effectifs en équivalent temps plein par sexe au 31.12.2019

Sexe	EMPLOYÉ	AGENT DE MAITRISE	CADRE	Total
Femme	11 576,73	656,08	568,00	12 800,82
Homme	5 480,14	520,26	1 031,80	7 032,20
Total	17 056,87	1 176,34	1 599,80	19 833,01



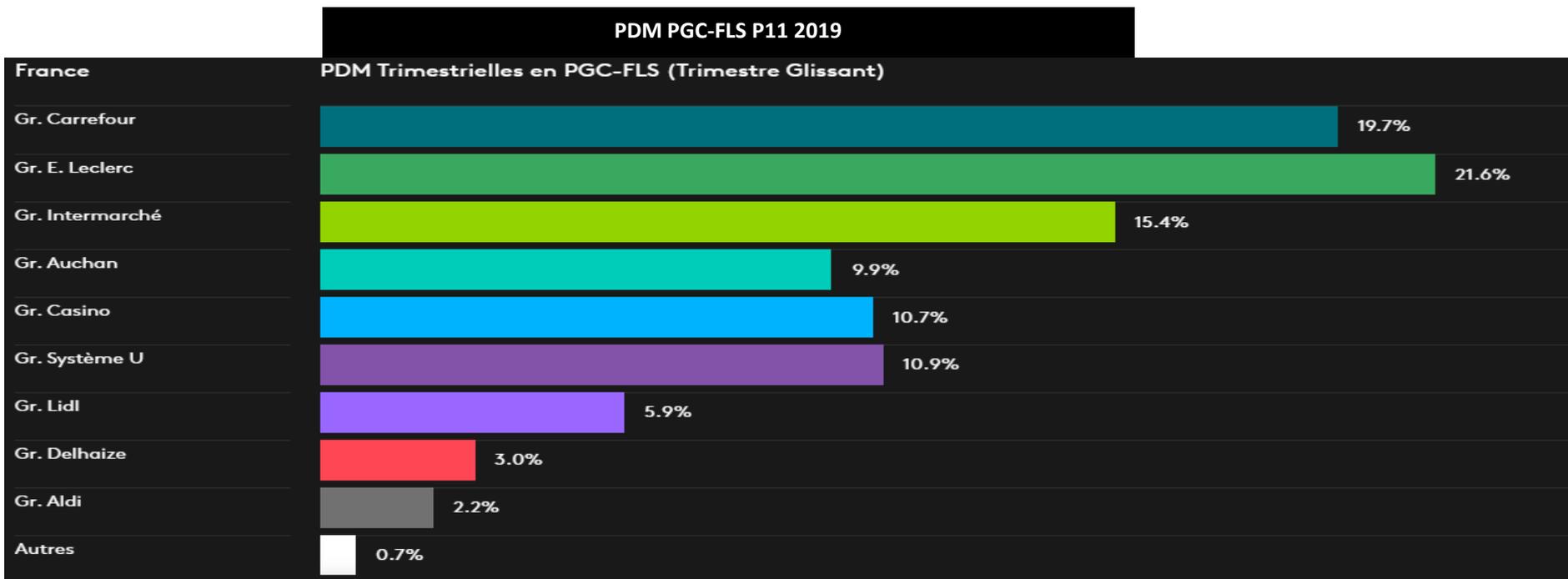
Effectifs – Répartition Siège/Magasin au 31.12.2019



W
yes
O.C
W p.i.T

PARTS DE MARCHE PGC-FLS EN FRANCE

En P11 2019 : Carrefour en 2^{ème} position en PDM PGC-FLS



Handwritten notes in blue ink: "O.C.", "P11", and "P11".

Source : Kantar World Panel P11 2019

Les effectifs et taux d'emploi

W

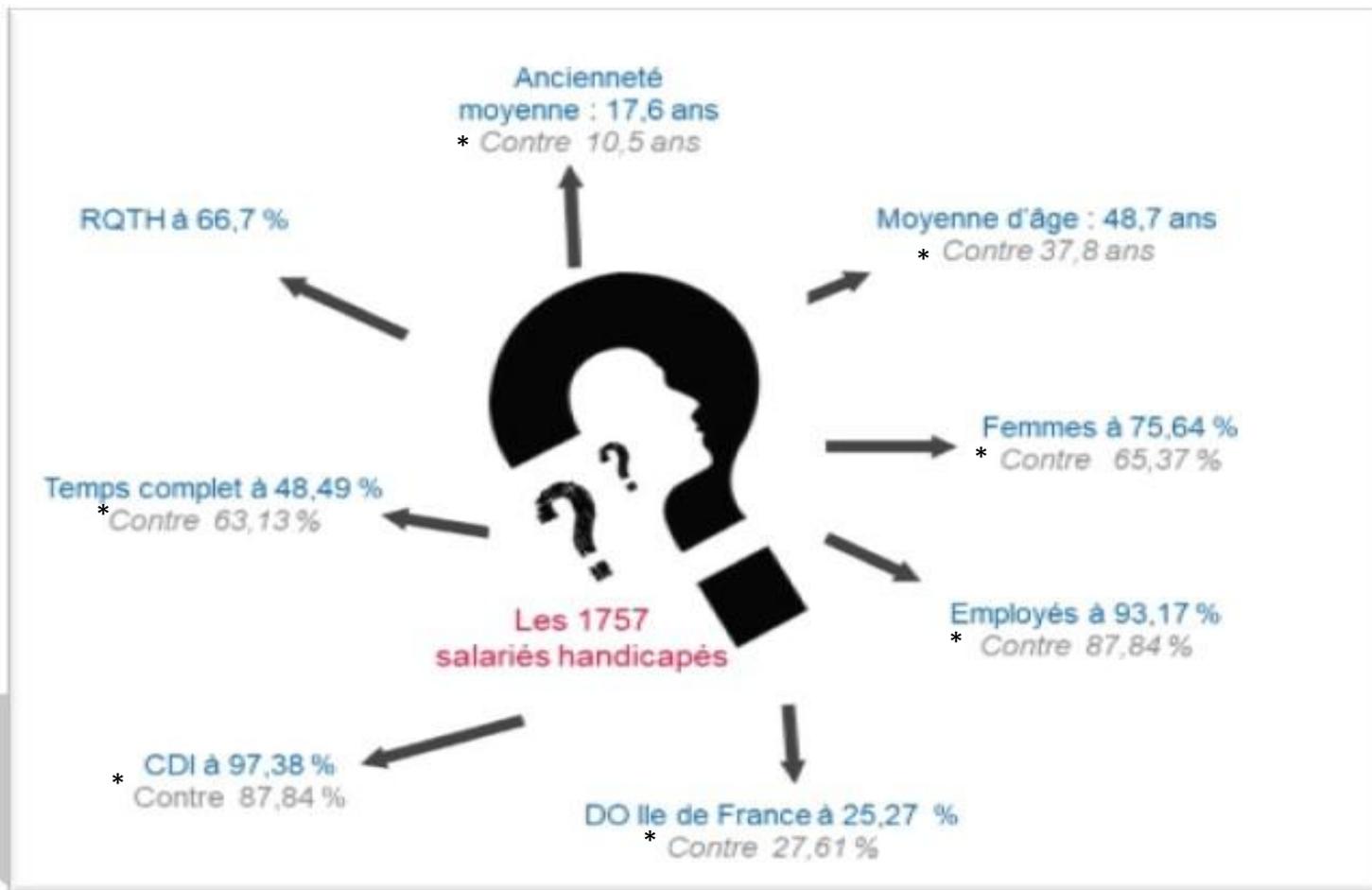
JCS

O.C

P.S. 1

M

Le profil des salariés handicapés à fin 2018



* Comparaison avec les données globales (tout effectif confondu)
Bilan social 2018

W
yes
O.C
Pr. T

Evolution des taux d'emploi : 2005 à 2018



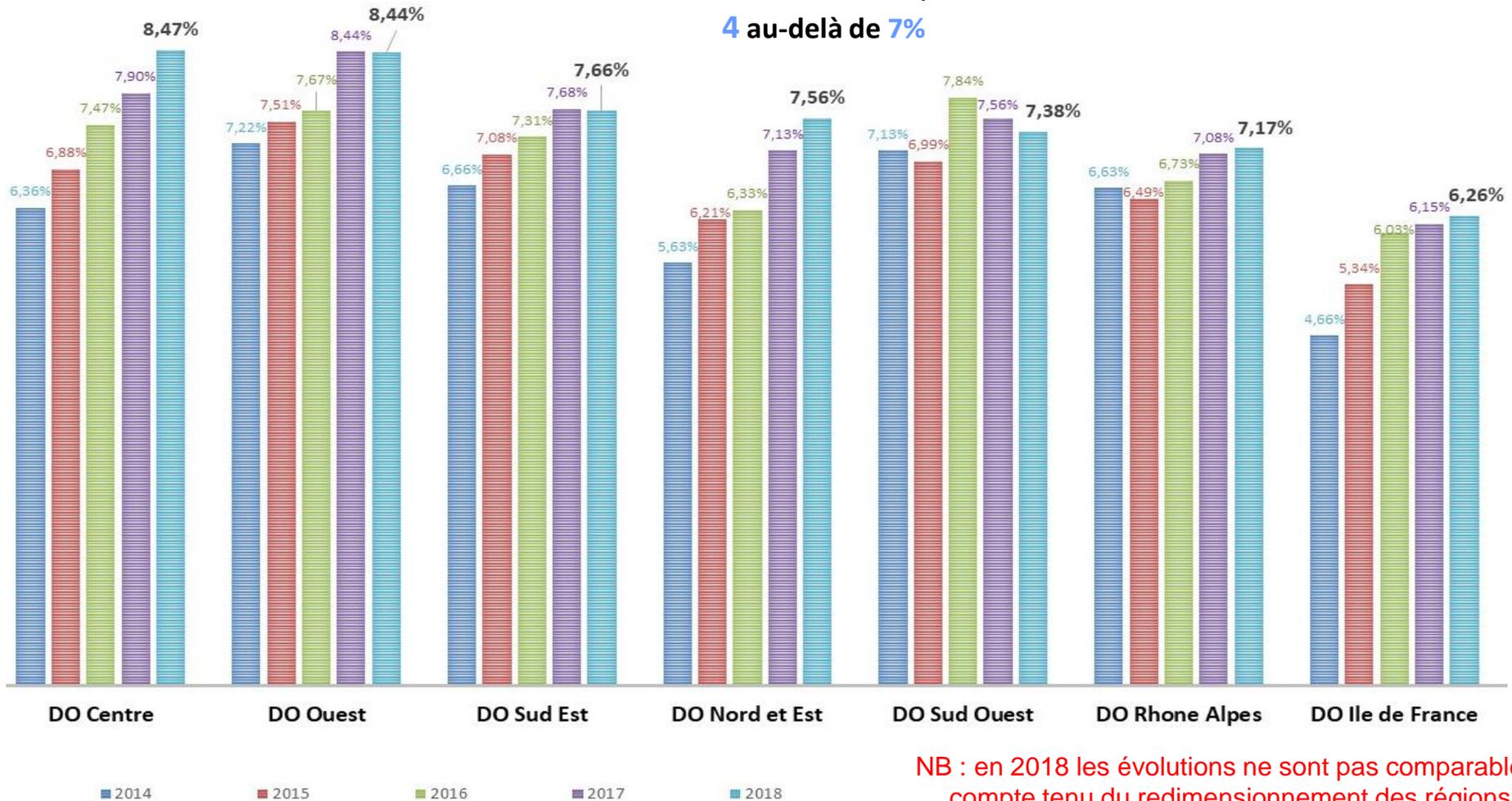
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Taux d'emploi	4,22%	4,55%	5,07%	5,37%	5,94%	6,30%	6,71%	7,08%	7,31%
	2,70%	7,80%	11,51%	5,84%	10,61%	6,06%	6,47%	5,58%	3,24%
Assiette d'assuj.	24 305	23 620	22 722	22 449	22 265	22 153	21 783	20 913	19 336
	-3,30%	-2,80%	-3,80%	-1,20%	-0,82%	-0,50%	-1,67%	-3,99%	-7,54%

Evolution des taux d'emploi par DO : 2014 à 2018

Toutes les DO au-delà de 6% pour la 2^{ème} année, dont

2 au-delà de 8%,

4 au-delà de 7%

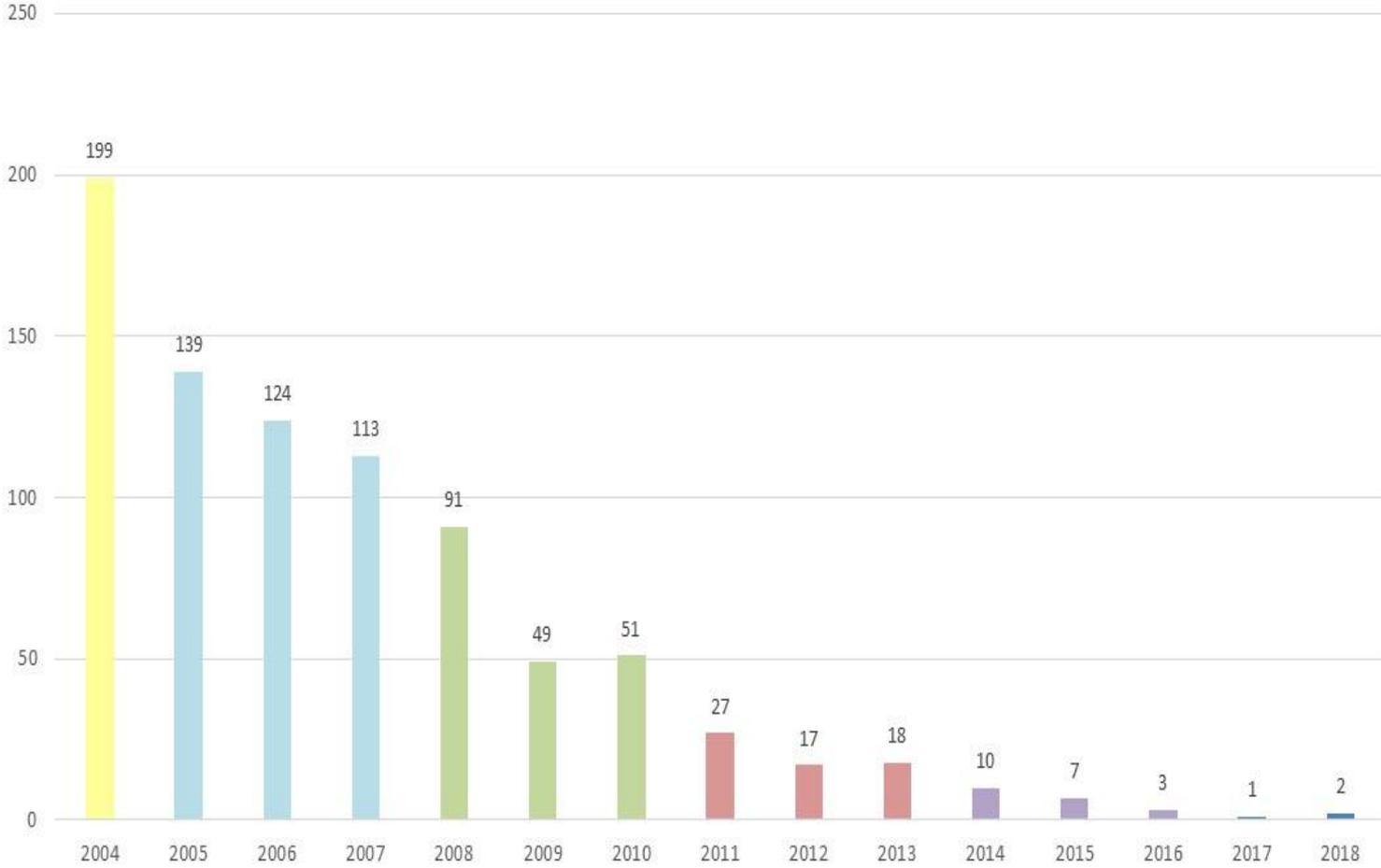


NB : en 2018 les évolutions ne sont pas comparables, compte tenu du redimensionnement des régions

Handwritten notes:
 2
 103
 O.C.
 ↗
 ↘
 1



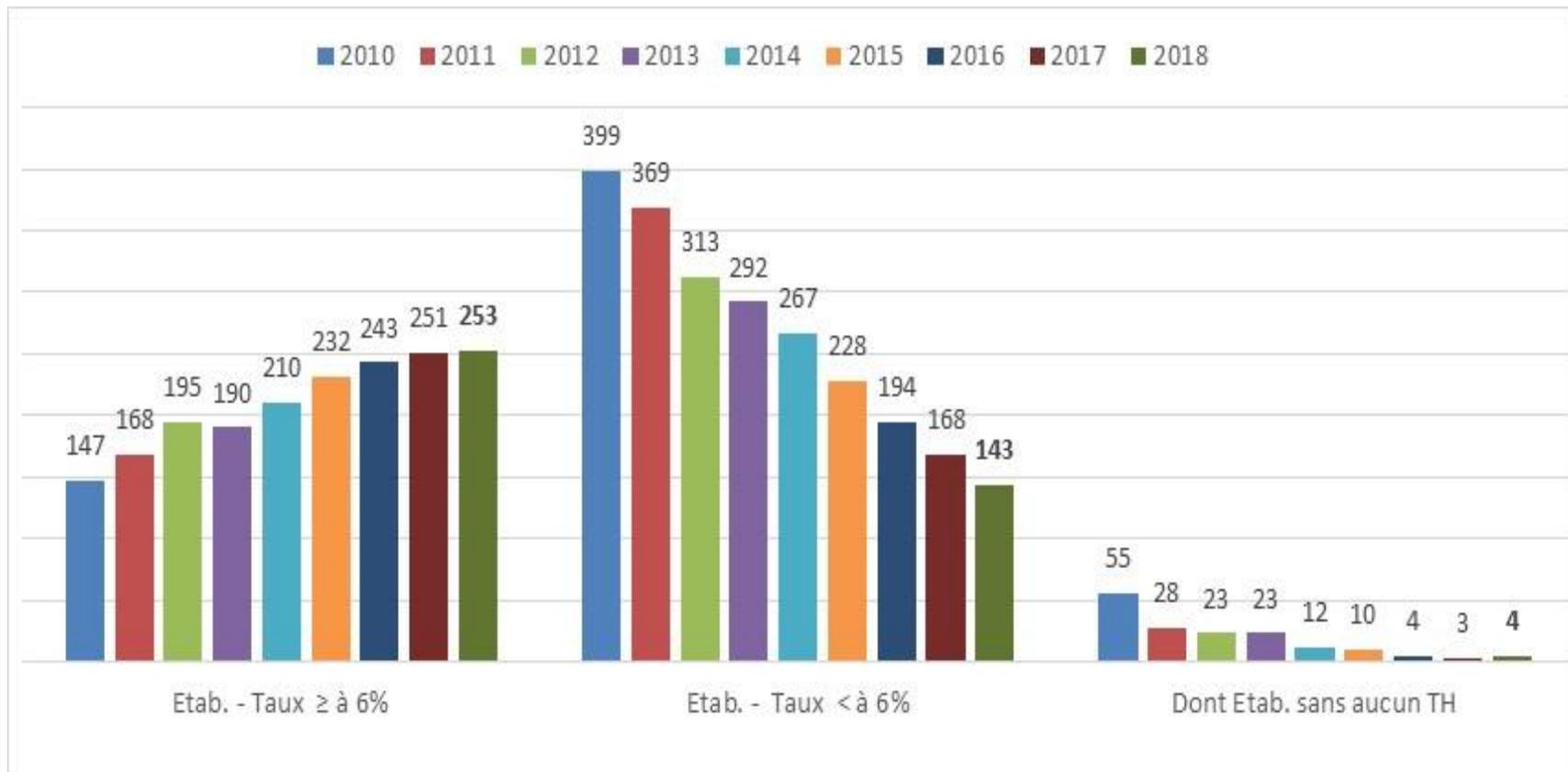
Evolution du nombre d'établissements à taux 0



W
O.C
13
yes
W
p.i.T



L'obligation d'emploi dans les établissements CSF



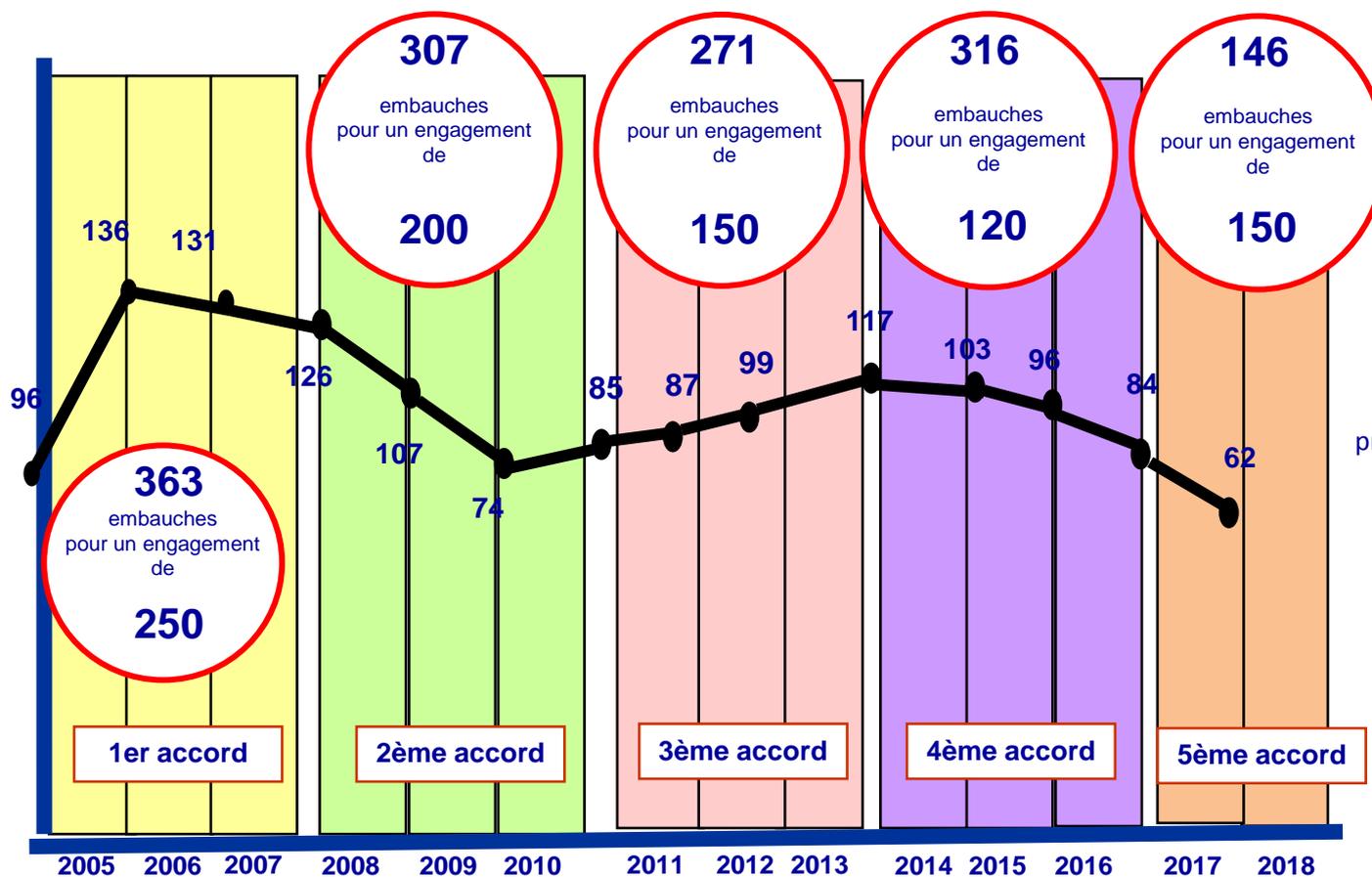
W
O.C
yes
W
p.i.T

3

Les embauches

W
CS
O.C
P.P.T

Evolution des embauches



2018

⇒ **62**

CDI, CDD > 6 mois ou présents au 31 décembre 2018.

⇒ Pour un total de **116** actes de recrutement.

Dont 12 alternants.

⇒ + **2,26** Unités **stagiaires**

Dans **24** établissements

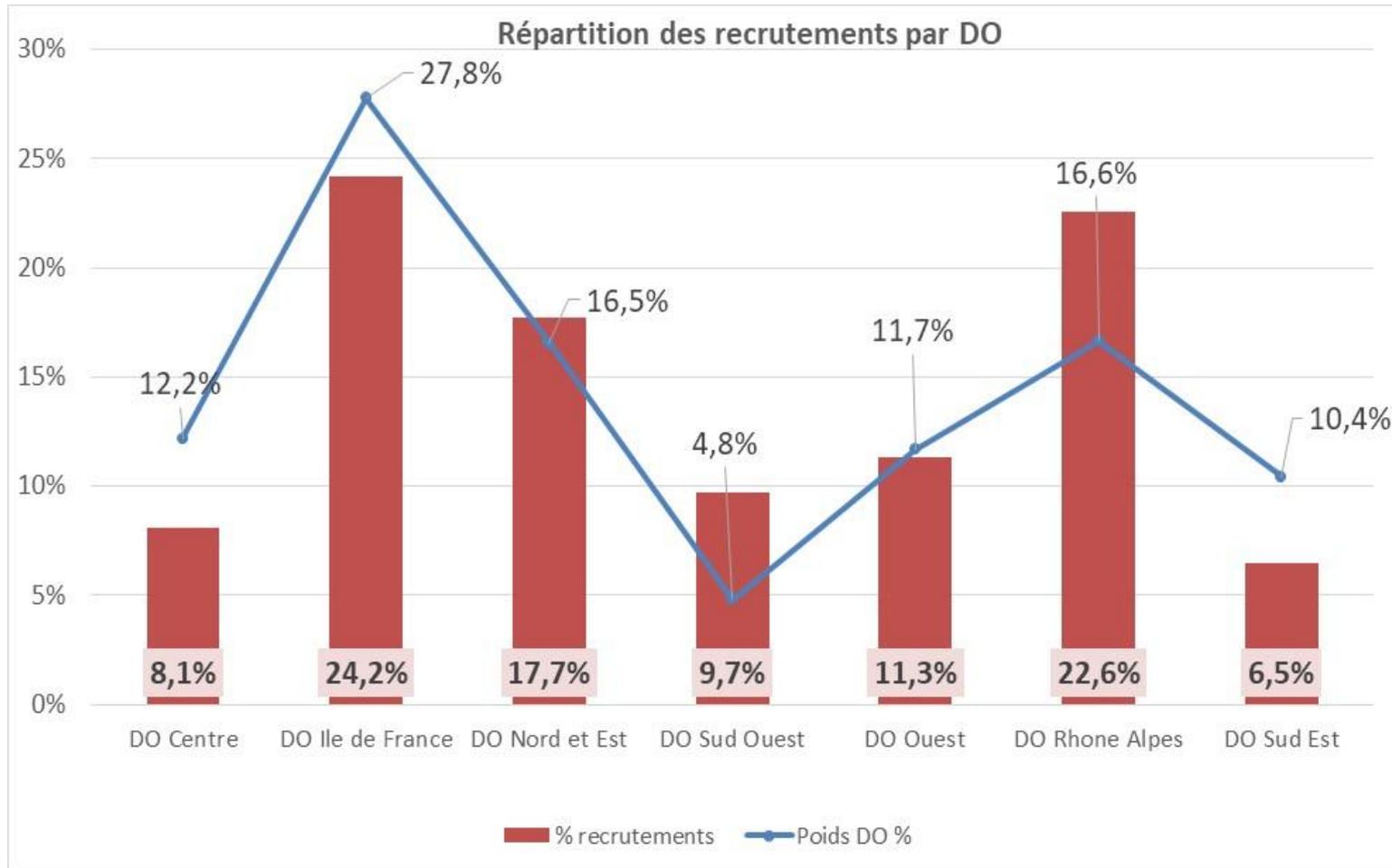
Les recrutements par DO en 2018

Recrutements cumulés à fin décembre 2018

	Total recrutements effectifs CDI/CDD>6mois/ CDD présents 31/12/18	Rappel objectifs	Ecart sur objectif
DO Centre	5	4	1
DO Ile de France	15	12	3
DO Nord et Est	11	4	7
DO Ouest	7	6	1
DO Rhône Alpes	14	6	8
DO Sud Est	4	5	-1
DO Sud Ouest	6	3	3
Total général	62	40	+ 22

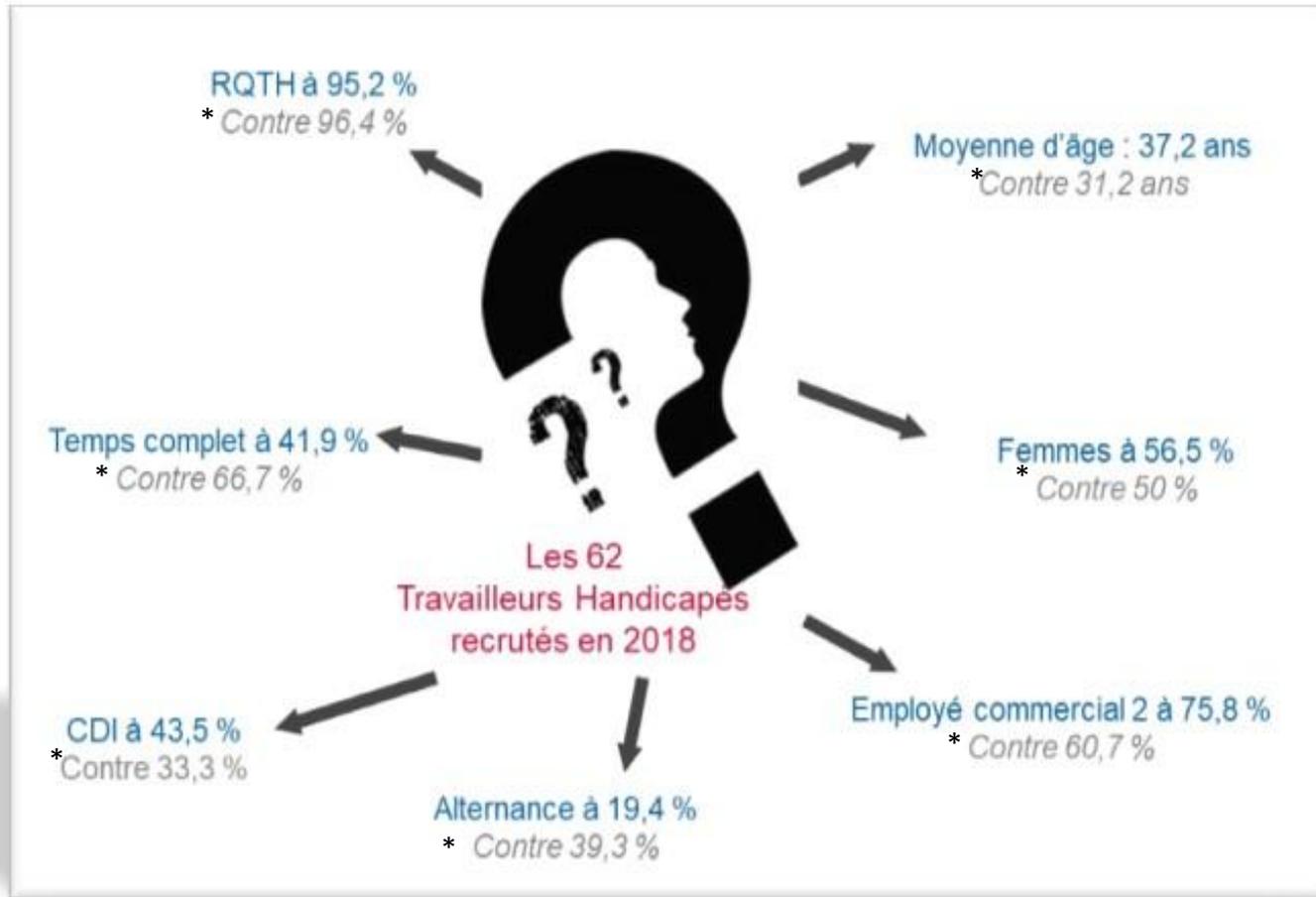
W
yes
O.C
W p.i.

Recrutement de travailleurs handicapés par DO en 2018



W
yes
O.C
W
p.i.T

Le profil des personnes embauchées en 2018

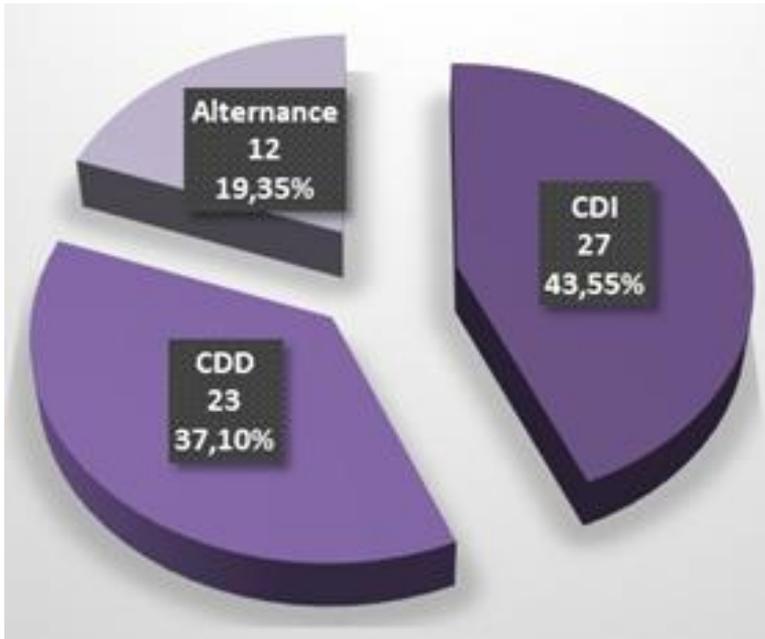


* Comparaison au profil des embauches 2017

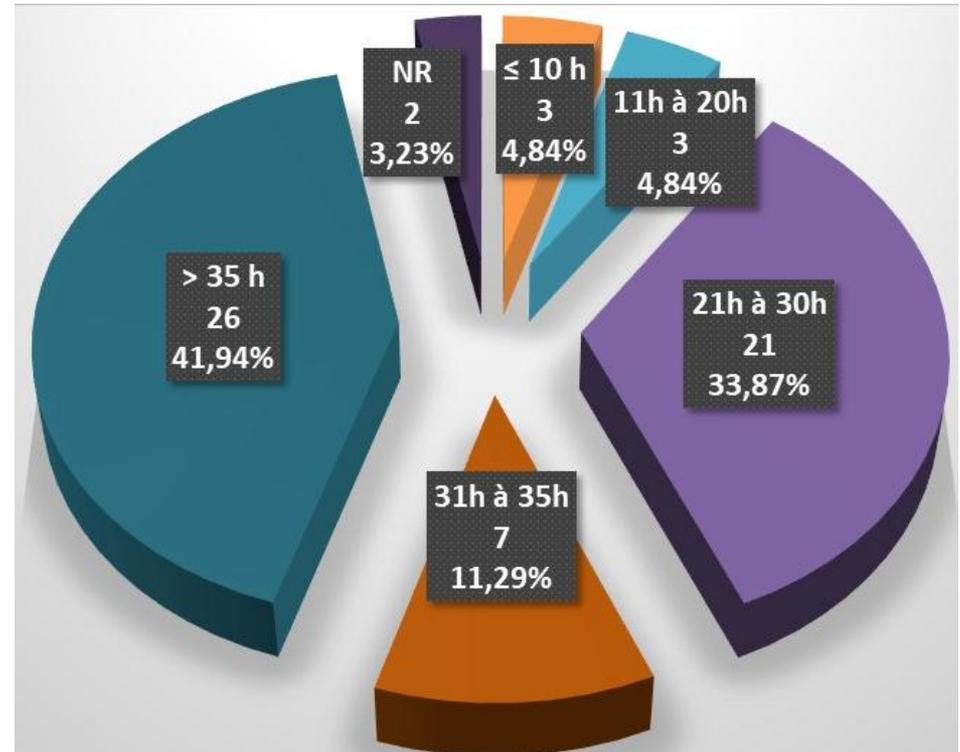
W
yes
W p.i.T
O.C

Caractéristiques des recrutements de travailleurs handicapés en 2018

Répartition par type de contrat



Répartition par contrat horaire



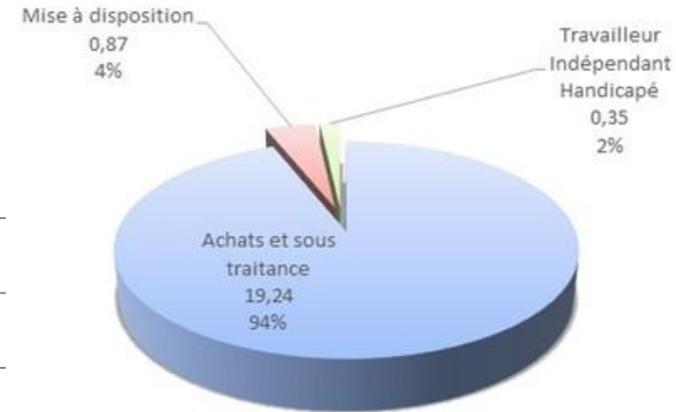
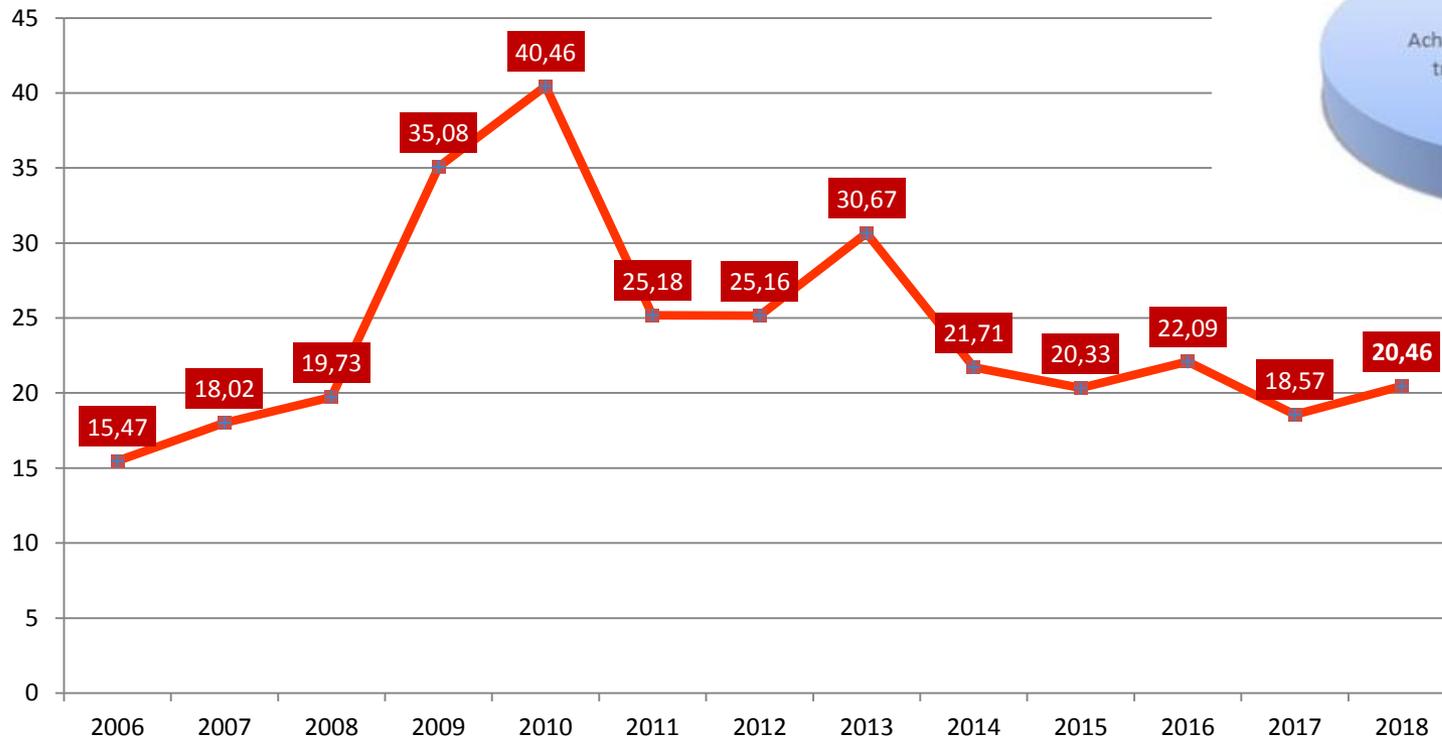
W
yes
O.C
20
W p.s.T

La collaboration avec le secteur adapté

es
P.1
O.C

Collaboration avec le secteur adapté en 2018

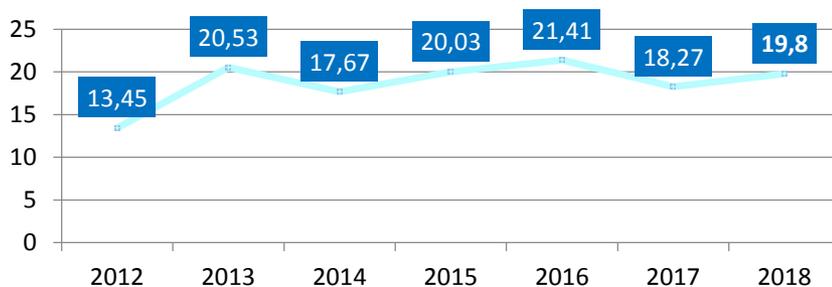
Evolution des UB issues du secteur adapté
+ détail par type de collaboration



W
yes
O.C
22
W p.1

Les unités issues du secteur adapté 2018

DO	MAGASINS CSF	2018 UB secteur adapté : achats et sous traitance	2018 UB secteur adapté : mise à disposition	2018 UB TIH	2018 TOTAL STPA	2018 Nombre d'établissements concernés
DO CENTRE	53	3,87			3,87	10
DO IDF	93	2,53	0,48		3,01	6
DO NORD EST	79	0,95	0,39	0,07	1,41	11
DO OUEST	47	2,30			2,30	8
DO RHONE ALPES	67	0,66			0,66	5
DO SUD EST	36	4,20			4,20	15
DO SUD OUEST	20	4,35			4,35	8
NATIONAL	1	0,38		0,28	0,66	1
Total CSF	396	19,24	0,87	0,35	20,46	64
2017	419	17,87	0,45	0,25	18,57	86



NB : la comparaison / 2017 n'est pas possible, compte tenu du redimensionnement des régions en 2018



WCS
O.C
P.T

Collaboration avec le secteur adapté en 2018

Exemples d'achats

- Décorations de Noël dans la DO Centre.
- Rencontre entre les clients du magasin de Vannes Tohannic, et l'ESAT de Vannes (DO Ouest). Journée de découverte des métiers en magasin.
- DO Rhône-Alpes : achat des confitures et compotes à un ESAT pour cadeau et dégustation lors de la journée de la Diversité au siège.
- Franchisés (hors périmètres CSF) : prospectus d'ouverture du magasin de Hourtin (DO Sud-Ouest) avec une terrine fabriquée dans un ESAT local.

Prestations de services

- Principalement entretien des espaces verts (collaboration de proximité par excellence).

Autres initiatives

- Confection des kits référents de la Mission Handicap nationale, par l'ESAT de Bourges.
- Confection de vide-poches pour la DO Centre, à l'occasion de la journée de la femme.
- Conciergerie d'entreprise au siège de la DO Centre (pressing/blanchisserie), idée reprise en magasin.
- Travaux d'impression et de reliure pour la DO Rhône-Alpes : 280 conventions collectives.
- Achat de plateaux-repas au siège et dans le magasin de Cres.

Mise à disposition

- Concerne 2 magasins en DO IDF (Market Velizy et Montesson) et 2 au Nord & Est (Market Amiens et Aubigny au Bac).

Travailleurs Indépendants Handicapés

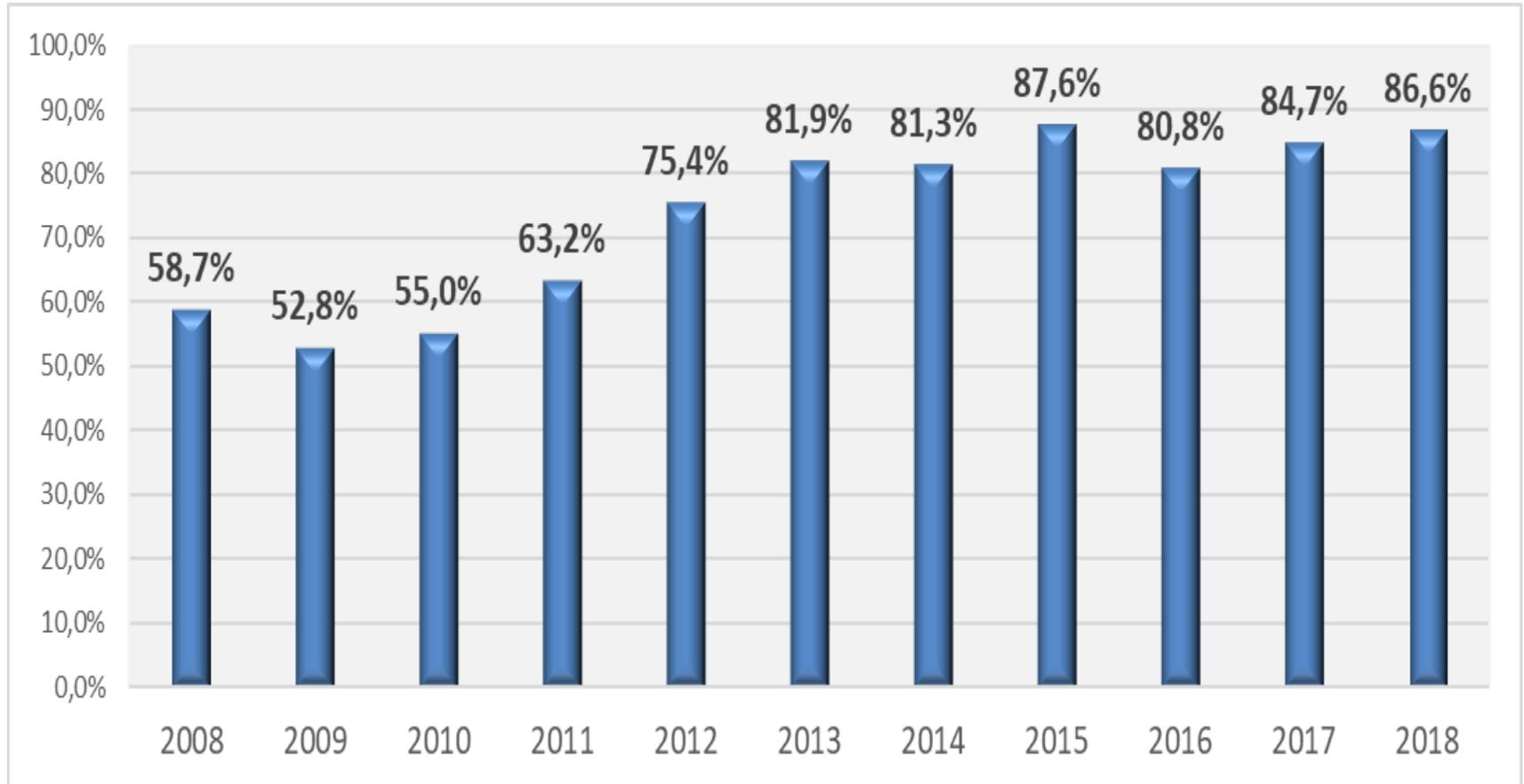
- Collaboration renouvelée avec le magazine « Handirect » dont le gérant est une personne reconnue en situation de handicap (siège Massy).



Le maintien dans l'emploi

Handwritten notes in blue ink:
A small scribble on the left.
O.C.
M.
P.S.
Yes

Situation globale



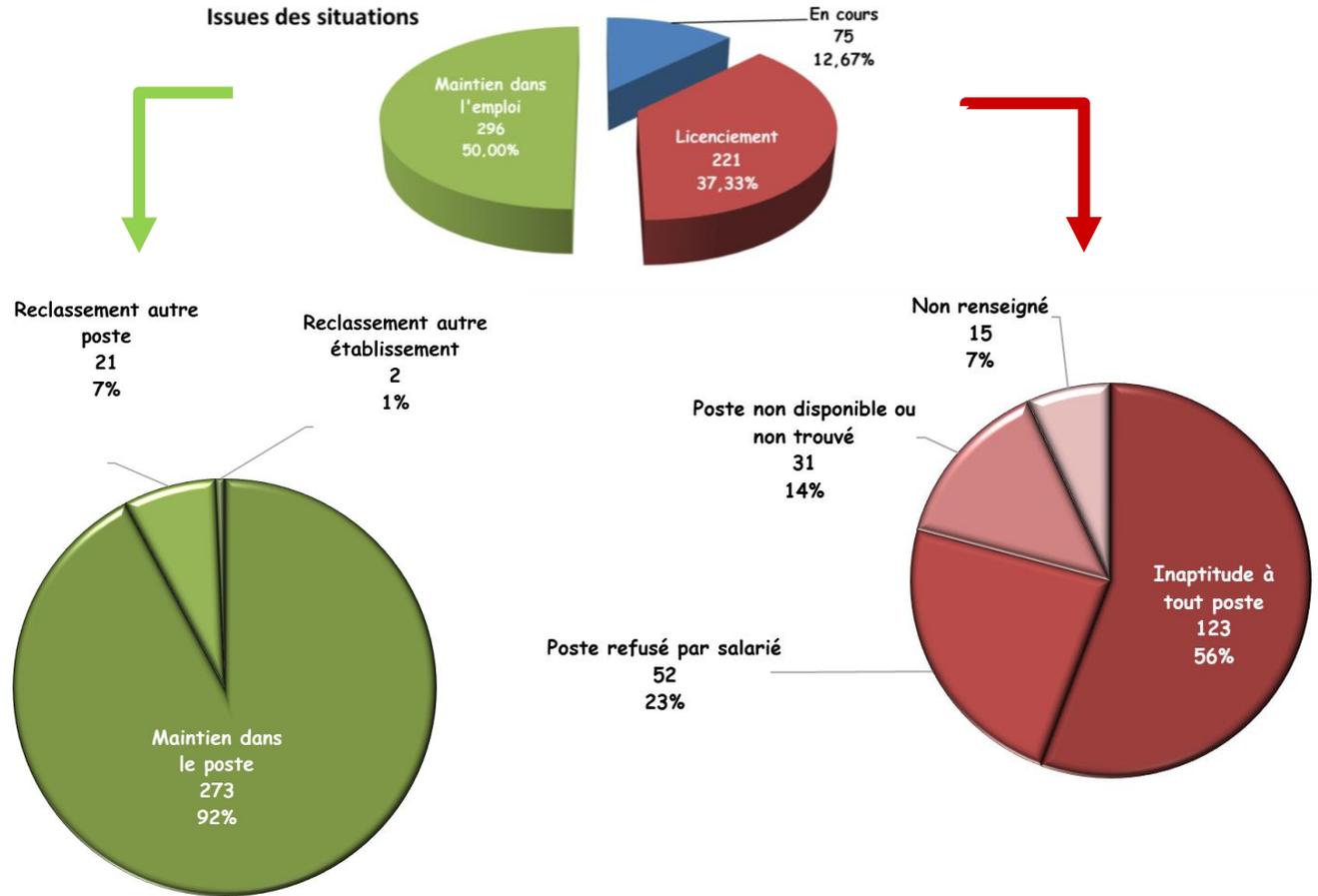
↪ Poursuite de la hausse du % de maintien dans l'emploi*

Analyse des maintiens dans l'emploi pour 2018

Taux de MDE 86,55%*

* Nombre de maintiens / (nombre de situations – en cours – inaptes à tous postes – refus propositions)

Issues des situations



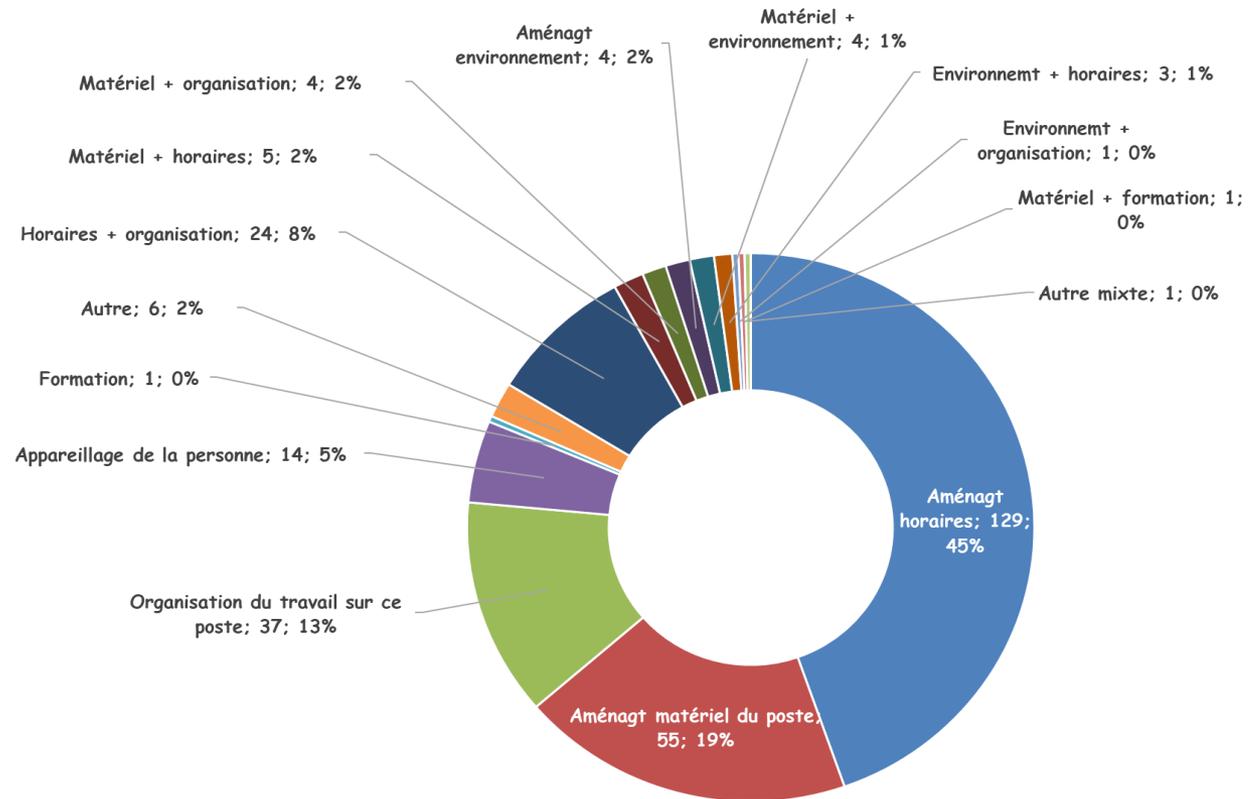
Handwritten notes:
w
O.C.
P.S.T.

Analyse des maintiens dans l'emploi pour 2018

Les aménagements

Taux
de
MDE
86,55%*

* Nombre de maintiens
/ (nombre de situations –
en cours
- inaptés à tous postes
- refus propositions)

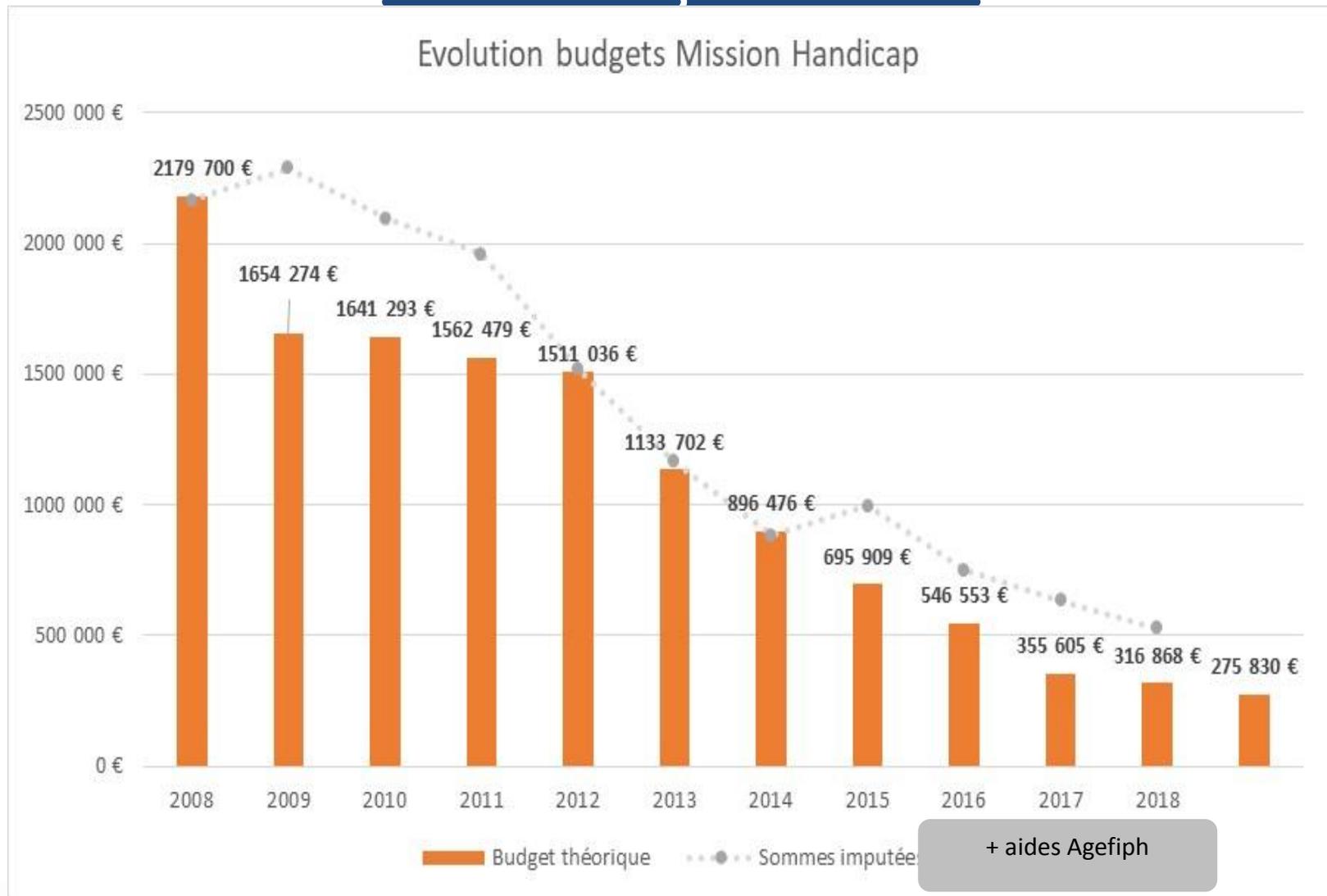


Le bilan financier de la Mission Handicap

Bilan financier de la mission handicap 2018

DEPENSES CONSOLIDEES	DEPENSES 2017	DEPENSES 2018	part / budget total
	Euros	Euros	
PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	198 429 €	166 548 €	31,6%
RECRUTEMENT - INSERTION	103 843 €	58 804 €	11,1%
ACTIONS DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION	81 928 €	98 971 €	18,8%
SECTEUR ADAPTE	9 453 €	6 954 €	1,3%
OUTILS	9 515 €	19 921 €	3,8%
COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE (dont SOUTIEN PARA-PROFESSIONNEL)	82 411 €	95 469 €	18,1%
MANAGEMENT DE LA DEMARCHE	148 437 €	81 025 €	15,4%
TOTAUX	634 016 €	527 692 €	100,0%
	Evolution /an -1		
	-15,5%	-16,8%	

Evolution des budgets de la Mission Handicap



Yes
O.C
31
M.P.T
W

Les actions menées

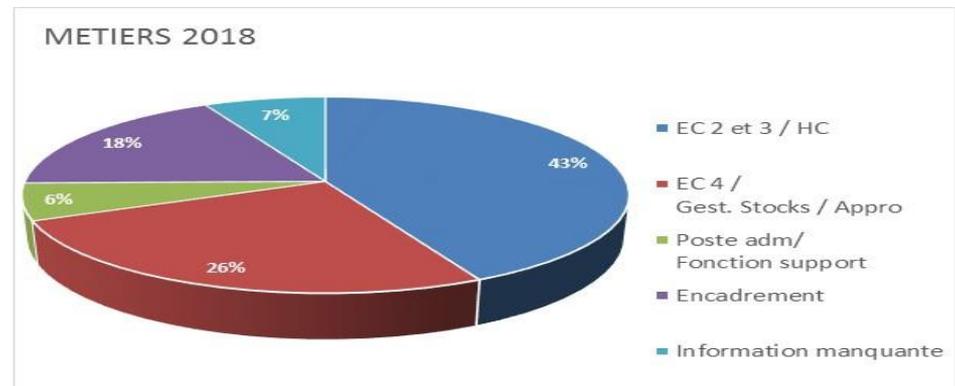
Animation de la Mission Handicap : Focus référents

❑ Point à fin novembre 2018 :

392 référents -pour 413 établissements-, contre 404 en 2017 -pour 418 établissements.
16 magasins avaient nommé 2 référents.

DO	Etablissements 2018	Référents 2018	Carence	Nomination 2ème référent	Dont Temporaires
DO CENTRE	56	54	4	2	
DO NORD ET EST	83	85	2	4	
DO OUEST	49	50		1	
DO RHONE ALPES	71	64	10	3	1
DO SUD EST	37	38	3	4	4
DO SUD OUEST	20	18	2		
DO IDF	96	82	16	2	1
National	1	1			
TOTAL	413	392	37	16	6
Ratios / référents		91,0%	9,0%	3,9%	1,5%

• Métiers exercés par les référents en 2018



Pr. T. m. les O.C.

Axe recrutement : Focus sourcing 2018

- ➔ Poursuite du partenariat national avec l'Arpejeh, « Accompagner la réalisation des Projets d'études de jeunes élèves et étudiants handicapés ».
- ➔ La Mission Handicap Market a soutenu le réseau CHEOPS lors de son congrès du mois de septembre à La Rochelle.



- ➔ Sur un plan local, la DO Nord & Est a par exemple engagé un partenariat avec Parenthèses et Savoirs, et a accueilli 2 personnes en situation de handicap en immersion. A l'issue, des contrats de professionnalisation ont été concrétisés en 2019, sur Amiens et Calais.

W
yes
O.C
Pr.1

Axe Formation 2018

☐ Formation des acteurs internes :

➔ COSP : la notion d'accessibilité pour les personnes handicapées.

➔ Référents et managers : e-learning « Le Handicap, une richesse à partager ».

➔ Directeurs : la formation « Le Directeur au cœur de la Mission Handicap » est dispensée dans le cadre du parcours d'intégration des nouveaux Directeurs.

En 2018, 5 groupes de Directeurs, soit une trentaine de Directeurs de magasin ont été formés.

yes
O.C
p.i.
w
w

Axe Formation

Nombre de salariés handicapés ayant suivi une formation certains pouvant être concernés par plusieurs stages-		-
Total général 2004 (avant le premier accord)	60 (sur 502 personnes handicapées)	Soit 11,95% de TH
Total général 2007 (fin premier accord)	266 (sur 961 personnes handicapées)	Soit 27,68% de TH
Total général 2010 (fin deuxième accord)	378 (sur 1189 personnes handicapées)	Soit 31,79% de TH
Total général 2013 (fin troisième accord)	379 (sur 1581 personnes handicapées)	Soit 23,97% de TH
Total général 2016 (fin quatrième accord)	425 (sur 1861 personnes handicapées)	Soit 22,83% de TH
Total général 2017 (première année cinquième accord)	392 (sur 1897 personnes handicapées)	Soit 20,66 %de TH
Total général 2018 (deuxième année cinquième accord)	278 (sur 1757 personnes handicapées)	Soit 15,82% de TH

Depuis 2015, dans le cadre du projet « Garantie d'accès », la société CSF a modifié les modalités de dénombrement de ses actions de formation : seuls les stages d'une durée minimale de 6 heures sont dorénavant recensés. La non prise en compte des modules d'une demi-journée a eu pour effet direct de baisser l'ensemble des statistiques, non comparables depuis lors.

pr. 1
O.C
yes

Axe parapprofessionnel: parrainage de projets

❑ Parrainages et soutiens : commun à plusieurs DO

- ➔ Octobre rose fédère de nombreux acteurs au sein de l'enseigne. Consacrée à la prévention du cancer du sein, elle multiplie les initiatives locales de sensibilisation.
- ➔ Boucles du cœur : association nationale retenue « Fondation pour la recherche médicale » en 2018, et l'association Grégory Lemarchal en 2017.
- ➔ « Rêves de Gosses », avec l'association « Chevaliers du ciel ».



❑ Dans chaque DO : parrainages locaux à l'initiative de collaborateurs magasins & sièges.

Handwritten notes in blue ink: "D.C", "P.C", and "P.C".

Axe communication

□ A l'interne. SEEPH. Partenariat avec LADAPT :

➔ Un kit de communication commun pour un déploiement interne harmonisé. Il a été envoyé aux référents et directeurs, via les Chargé(e)s de Mission Handicap et Diversité. Il a fait l'objet d'un relais sur les supports de communication internes (écrans, newsletters, intranets...). Parmi ces supports, une fiche de brief pour les directeurs et référents.

➔ Un « handiquizz » pour permettre à chacun de tester ses connaissances en matière de handicap. Il était proposé sous 2 formats : auto-administrable ou support d'animation en présentiel permettant d'ouvrir le dialogue de façon ludique avec les collaborateurs.

➔ Un hashtag (#SEEPH2018CARREFOUR) permettant à chaque site de faire remonter ses actions et de les fédérer sur les réseaux sociaux Carrefour Recrute ainsi qu'un compte WhatsApp permettant de collecter les photos des différentes manifestations.

yes
w
O.C
P.I

Axe communication

☐ A l'interne. SEEPH. Partenariat avec LADAPT :

➔ Fiche de brief

Brief équipe

DU 19 AU 25 NOVEMBRE 2018

SEMAINE EUROPÉENNE DE L'EMPLOI PERSONNES HANDICAPÉES

La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) est le temps fort dédié à la mobilisation, à la sensibilisation et à l'échange sur des leviers d'actions pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.

Carrefour

INFORMER

➔ LE HANDICAP C'EST QUOI ?

La loi n°2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, dans son article 114 définit la notion de handicap :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Il existe plusieurs formes de handicap :

- Les maladies invalidantes (45% des cas)
- Les déficiences psychiques (30% des cas)
- Les déficiences intellectuelles (15% des cas)

- Les déficiences sensorielles (4% des cas)
- Les déficiences motrices (16% des cas)

LE SAVIEZ-VOUS ?
82% des handicapés sont invalides et 85 % des handicapés sont inscrits au cours de la vie (accident, maladie, vieillissement)

➔ LA POLITIQUE HANDICAP CHEZ CARREFOUR : CHIFFRES CLÉS

	7,08% Nbre personnes handicapées embauchées en 2017		6,97% Nbre personnes handicapées embauchées en 2017
1er accord «Mission Handicap» signé en 2005	1 897 adhésions reçues	1er accord «Mission Handicap» signé en 1999	4 900 adhésions reçues
Accord 2017 / 2019 est le 5ème accord signé	200 adhésions reçues	Accord 2017 / 2019 est le 5ème accord signé	691 adhésions reçues
	200 adhésions reçues		60 adhésions reçues

➔ LES ACTEURS INTERNES

RÉFÉRENT «MISSION HANDICAP» OU RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES

Il est essentiel que tout nouvel embauché, reconnu handicapé ou non, sache qu'il existe un Référent Handicap sur son site, qu'il connaisse son nom et son prénom, qu'il le visualise et qu'il sache où le trouver.

Ce référent est un collaborateur de votre site à qui les salariés en situation de handicap ou non peuvent s'adresser en cas de besoin. Il est là pour faciliter l'intégration, le maintien dans l'emploi des collaborateurs et les accompagner dans leurs différentes démarches.

BT COMMUNICATION
Offre de service mise à disposition pour professionnels les conseils liés de vos activités.

➔ LES ACTEURS EXTERNES

MÉDECIN DU TRAVAIL
Le médecin du travail est un acteur central de la prévention des risques professionnels. Soumis au secret médical, il veille sur la santé des salariés et conseille l'employeur sur l'ensemble des problématiques liées aux conditions de travail.

MDPH
Maison Départementale des Personnes Handicapées sont chargées de l'accueil et de l'accompagnement des personnes handicapées et de leurs proches. Il existe un MDPH dans chaque département, fonctionnant comme un guichet unique pour toutes les démarches liées aux diverses situations de handicap.

CAP EMPLOI
Cap emploi, c'est le petit frère de Pôle emploi pour les personnes handicapées. Ils sont en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

SENSIBILISER

➔ VOS MANAGERS QUI RECRUTENT

Nos postes sont ouverts à tous : personnes valides mais aussi personnes en situation de handicap.

Un collaborateur reconnu « travailleur handicapé » est recruté sur les mêmes critères qu'un candidat valide :

- Motivation
- Compétences
- Aptitudes
- Capacité à répondre aux exigences du poste

LE SAVIEZ-VOUS ?
85% des travailleurs handicapés n'ont besoin d'aucun aménagement de poste.

➔ VOS COLLABORATEURS / VOS CLIENTS

Profitez d'un moment de convivialité et découvrez le handicap autour d'un jeu (meilleure forme d'apprentissage et de mémorisation).

BT COMMUNICATION
Le handicap, moi à votre disposition dans le lot de communications, nos permis de lever, ou un moment de dialogue.

- Afficher dans vos locaux (accueil l'affiche interne handicap)
- Afficher dans vos locaux à la vue des clients l'affiche externe handicap

BT COMMUNICATION
BT est pour vous un référent

➔ QUI EST POTENTIELLEMENT CONCERNÉ PAR LA DÉMARCHE RQTH ?

Les formes de handicap sont multiples. Peuvent être concernés par la démarche RQTH les personnes atteintes :

- De maladies invalidantes, devant suivre des soins ou adapter leur rythme de travail (en raison d'un diabète, d'un cancer, du SIDA...)
- De maladies psychiques (dépression, bipolarité, schizophrénie, anorexie, phobies...)
- D'un handicap physique (paralysies, amputées d'un membre, de petite taille, obésité...)
- D'une déficience sensorielle (visuelle ou auditive, totale ou partielle...)
- De maladies invalidantes et éducatives (rétardes en langage, épilepsie, autisme, dyscalculie...)
- De dystonie, de dyspraxie...)
- D'intelligence, de maladie cardiaque, d'hémiparésie ou autres troubles musculo-squelettiques...

6 BONNES RAISONS D'ENGAGER UNE DÉMARCHE DE DEMANDE DE RQTH

1. **DÉFINIR DES BESOINS PARTICULIERS POUR TRAVAILLER**
Demander une RQTH, c'est se donner la possibilité de faire reconnaître officiellement par un organisme reconnu et compétent l'existence de difficultés de santé rendant l'accès professionnel difficile ou nécessitant la prise en compte de besoins particuliers pour pouvoir travailler dans les meilleures conditions.
2. **BÉNÉFICIER D'UN AMÉNAGEMENT DE SON POSTE**
Demander une RQTH, fait donner à l'employeur la possibilité d'adapter les équipements permettant d'intervenir sur le lieu de travail (Besoins ergonomiques/aménagement matériel...)
3. **SÉCURISER L'AVENIR EN CAS D'ÉVOLUTION DÉFAVORABLE DE SA SITUATION DE HANDICAP**
Un changement de poste, une évolution défavorable de la santé... toute situation peut malheureusement évoluer. La RQTH offre un cadre plus sécurisant pour continuer son activité professionnelle en fonction de son état de santé et éviter la perte d'un emploi suite à une incapacité.
4. **BÉNÉFICIER D'UN DÉCOURS DE CENTRE PRIS**
Obtenir une RQTH, c'est devenir bénéficiaire de l'attribution d'un droit de maintenance handicapée sur l'ensemble de son parcours de vie. Cela peut donc constituer une aide en cas de restriction d'emploi.

SEULEMENT POUR HANDICAPÉS
C'est le seul organisme qui permet de bénéficier de la démarche RQTH. C'est un organisme qui permet de bénéficier de la démarche RQTH. C'est un organisme qui permet de bénéficier de la démarche RQTH.

POUR LE POSTE NON TRAVAILÉ EN DÉCOURANT MON HANDICAP ?
Non, en matière de maintien dans l'emploi, la démarche RQTH est réservée aux personnes qui travaillent ou qui ont travaillé dans l'entreprise.

Carrefour
recrute.carrefour.fr
envie@bouger.carrefour.fr

Axe communication

☐ Vers l'externe. SEEPH. Partenariat avec LADAPT :

- ➔ Une opération de communication sur les réseaux sociaux Carrefour Recrute qui était entièrement dédiée à la thématique du handicap durant cette semaine, avec la production de différents contenus permettant de promouvoir les actions et engagements du Groupe.
- ➔ Une présence aux côtés de LADAPT sur des supports et lors de manifestations : logo Carrefour sur le site internet et des affiches, dossier de presse, participation à des conférences, mention du partenariat lors des interviews presse.
- ➔ Diffusion d'un article de fond sur la politique handicap dans une Newsletter SEEPH.
- ➔ Espace dédié au Handicafé et espace recruteur lors du HandiRéussites du 21 novembre.
- ➔ Page de présentation de Carrefour dans le guide pratique Emploi et handicap (répertoriant les entreprises handi accueillantes) + une page de publicité.
- ➔ Participation à la conférence d'ouverture du 19 novembre, au comité dédié à la conférence sur l'apprentissage, et à des événements européens (Pologne, Italie, Espagne).

Axe communication

- Vers l'externe. SEEPH. Partenariat avec LADAPT :

SI NOUS
échangions
SON  de vue
ne serions nous pas
HANDICAPÉS?

*Nous serions forcément en situation de handicap avec les lunettes de quelqu'un d'autre car nous n'avons pas tous la même correction ophtalmologique !
CHANGEONS NOTRE REGARD SUR LE HANDICAP*

*Chez Carrefour, un handicap qu'il soit visible ou non, n'est pas un frein dans la vie professionnelle de nos collaborateurs.
Rendez vos compétences visibles au sein d'une entreprise handi accessible !*


Carrefour
recrute.carrefour.fr


Chez
Carrefour
la différence
est une **RICHESSE**
pas un
handicap!


Carrefour
recrute.carrefour.fr


W
yes
O.C
W p.s. 1

Annexe 2 - Liste des Supermarchés intégrés de la Société CSF
au 29/02/2020

M
O.C P.H.T
-CS M

Magasin	DO	Adresse	CP	Ville
ARGENTON S/CREUSE	CENTRE	PAUMULE	36200	ARGENTON S/CREUSE
AUBIGNY S/NERE 2	CENTRE	AVENUE DU 8 MAI 1945	18700	AUBIGNY S/NERE
AUBUSSON	CENTRE	LA REBEYRETTE	23200	AUBUSSON
AUXERRE	CENTRE	97 AVENUE ST GEORGES	89000	AUXERRE
AYTRE	CENTRE	RUE NICOLAS GARCOT	17440	AYTRE
BEAUMONT	CENTRE	AVENUE NOELLET	63110	BEAUMONT
BELLAC 2	CENTRE	ROUTE DU DORAT	87300	BELLAC
BONNEVAL - LOUVETERIE	CENTRE	ZA DE LA LOUVETERIE	28800	BONNEVAL
BOURBON L'ARCHAMBAUL	CENTRE	AVENUE EMILE GUILLAUMIN	03160	BOURBON L'ARCHAMBAULT
BOURGANEUF	CENTRE	ROUTE DE BENEVENT	23400	BOURGANEUF
BOURGES -AEROPORT	CENTRE	110 AVENUE MARCEL HAEGELEN	18000	BOURGES
BOUSSAC -BOURBONNAIS	CENTRE	AVENUE DU BOURBONNAIS	23600	BOUSSAC
BRAY S/SEINE	CENTRE	AVENUE DE LA LIBERATION	77480	BRAY S/SEINE
BRESSUIRE -EUROPE	CENTRE	27 BOULEVARD DE L'EUROPE	79300	BRESSUIRE
BRIOUDE	CENTRE	40 ROUTE DE CLERMONT FERRAND	43100	BRIOUDE
CLERMONT FD -ALYRE	CENTRE	RUE ST ALYRE	63000	CLERMONT FERRAND
CLERMONT FD -JAUDE	CENTRE	RUE BARRIERE DE JAUDE	63000	CLERMONT FERRAND
COMMENTRY	CENTRE	RUE EDOUARD VAILLANT	03600	COMMENTRY
COSNE COURS S/L -RN7	CENTRE	RN 7 COSNE SUD	58200	COSNE COURS S/LOIRE
COSNE D'ALLIER	CENTRE	ROUTE DE HERISSON	03430	COSNE D'ALLIER
FERRIERES EN GATINAIS	CENTRE	ROUTE DU BIGNON	45210	FERRIERES EN GATINAIS
GERZAT	CENTRE	ALLEE DE FONCHENILLE	63360	GERZAT
LA CHAUSSEE ST VICTOR	CENTRE	152 ROUTE NATIONALE	41260	LA CHAUSSEE ST VICTOR
LA FLECHE -QUEBEC	CENTRE	AVENUE RHIN ET DANUBE	72200	LA FLECHE
LA SOUTERRAINE	CENTRE	RUE FRANCOIS DURAND	23300	LA SOUTERRAINE
LAMOTTE BEUVRON	CENTRE	6 RUE ERNEST GAUGIRAN	41600	LAMOTTE BEUVRON
LAPALISSE	CENTRE	AVENUE DE DOMPIERRE	03120	LAPALISSE
LE MANS -ARNAGE	CENTRE	168 RUE D'ARNAGE	72100	LE MANS
LE MANS -MAILLETS	CENTRE	ROUTE DE BONNETABLE	72000	LE MANS
LEZOUX	CENTRE	RUE GEORGES CLEMENCEAU	63190	LEZOUX
MEHUN S/YEVRE	CENTRE	AVENUE JEAN CHATELET	18500	MEHUN S/YEVRE
MULSANNE	CENTRE	AVENUE DE BONEN	72230	MULSANNE
PIERRES	CENTRE	RUE DU MOULIN	28130	PIERRES
PREMERY	CENTRE	LE BRIOU	58700	PREMERY
ROMILLY S/SEINE	CENTRE	CC DU MARAIS	10100	ROMILLY S/SEINE
SANCERRE	CENTRE	RUE CREUSE	18300	SANCERRE
ST CALAIS -PRESSOIR	CENTRE	LE PRESSOIR	72120	ST CALAIS
ST GERMAIN PUY -FENESTRELAY	CENTRE	191 LES TERRES DU FENESTRELAY	18390	ST GERMAIN DU PUY
ST MARTIN D'AUXIGNY	CENTRE	ROUTE DE PARIS	18110	ST MARTIN D'AUXIGNY
ST PIERRE LES NEMOURS	CENTRE	RUE DE L'ARCHANT	77140	ST PIERRE LES NEMOURS
ST POURCAIN S/SIOULE	CENTRE	ROUTE DE MONTMARIAULT	03500	ST POURCAIN S/SIOULE
ST YORRE	CENTRE	3 RUE DU BOIS DES JARRAUX	03270	ST YORRE
THIMERT GATELLES	CENTRE	ROUTE DU MANS	28170	THIMERT GATELLES
VATAN	CENTRE	ROUTE DE CHATEAUROUX	36150	VATAN
VENDOME -ST OUEN	CENTRE	ROUTE NATIONALE 10	41100	VENDOME
YZEURE -2	CENTRE	ROUTE DEPARTEMENTALE 12	03400	YZEURE
ABBEVILLE -CORDELIER	NORD ET EST	RUE DES CORDELIERS	80100	ABBEVILLE
AIRAINES -HYPER	NORD ET EST	ROUTE DEPARTEMENTALE 901	80270	AIRAINES
AIX NOULETTE	NORD ET EST	CC ZAC EPINETTE	62160	AIX NOULETTE
AMIENS	NORD ET EST	PLACE DU BEFFROI	80000	AMIENS
ANNOEULLIN	NORD ET EST	RUE LAVOISIER	59112	ANNOEULLIN
ANZIN	NORD ET EST	132 AVENUE ANATOLE France - ALLEE DES JARDINS DE VALMONT	59410	ANZIN
ARQUES	NORD ET EST	RUE JULES GUESDE	62510	ARQUES
AUBIGNY AU BAC	NORD ET EST	RN 43	59265	AUBIGNY AU BAC
AUBIGNY EN ARTOIS	NORD ET EST	RUE DE TILLOY	62690	AUBIGNY EN ARTOIS
AUCHEL -ALLOUAGNE	NORD ET EST	RUE D'ALLOUAGNE	62260	AUCHEL
AUCHEL -GANDHI	NORD ET EST	AVENUE GANDHI	62260	AUCHEL
AUDRUICQ	NORD ET EST	AVENUE DES ALLIES	62370	AUDRUICQ
AVESNES LE COMTE	NORD ET EST	1000 RUE D'ARRAS	62810	AVESNES LE COMTE
AVESNES S/HELPE	NORD ET EST	ROUTE DE LANDRECIES	59440	AVESNES S/HELPE
AVION	NORD ET EST	14 RUE RENE LANOY	62210	AVION
BAISIEUX	NORD ET EST	RUE LOUIS DEFFONTAINES	59780	BAISIEUX
BAPAUME	NORD ET EST	RUE DES FRERES DAVION	62450	BAPAUME
BEAURAINS -BOREAL	NORD ET EST	2 RUE DES BLEUETS - POLE D'ACTIVITES COMMERCIALES BOREAL PARC	62217	BEAURAINS
BERCK -SOUBITEZ	NORD ET EST	41 RUE SOUBITEZ	62600	BERCK
BONDUES -RN	NORD ET EST	ROUTE NATIONALE	59910	BONDUES
BOUCHAIN	NORD ET EST	AVENUE KENNEDY	59111	BOUCHAIN
BOURBOURG	NORD ET EST	CHEMIN DE LA VIEILLE COLME	59630	BOURBOURG
BULLY LES MINES	NORD ET EST	18 RUE CASIMIR BEUGNET	62160	BULLY LES MINES
CALAIS -4 BOULEVARDS	NORD ET EST	ZAC DU THEATRE CHAROST	62100	CALAIS
CALAIS -VIRVAL	NORD ET EST	ROUTE DE ST OMER	62100	CALAIS
COMINES -TANNERIE	NORD ET EST	RUE DE LA LYS	59560	COMINES
DESVRES	NORD ET EST	ROUTE DE BOULOGNE	62240	DESVRES
DOUAI -ARMES	NORD ET EST	PLACE D'ARMES	59500	DOUAI
ENNERY	NORD ET EST	ZAC DES BEGNENNES	57365	ENNERY
EPERLECQUES	NORD ET EST	RUE DE BLANC MAISON	62910	EPERLECQUES
ESSARS	NORD ET EST	RUE DU 11 NOVEMBRE	62400	ESSARS
ESTAIRES	NORD ET EST	ROUTE DE MERVILLE	59940	ESTAIRES
ETAPLES -BOULOGNE	NORD ET EST	ROUTE DE BOULOGNE	62630	ETAPLES
FERRIERE LA GRANDE	NORD ET EST	AVENUE GEORGES CLEMENCEAU	59680	FERRIERE LA GRANDE
FRUGES -3 MOULINS	NORD ET EST	ROUTE D'HESDIN	62310	FRUGES
GRANDVILLIERS ST FUS	NORD ET EST	RUE EUGENE DE ST FUSCIEN	60210	GRANDVILLIERS
GRAY	NORD ET EST	AVENUE CHARLES DE GAULLE	70100	GRAY
GUINES -2	NORD ET EST	ZAE DU MOULIN A HUILE	62340	GUINES
HAILLICOURT	NORD ET EST	RUE EMILE ZOLA	62940	HAILLICOURT
HAM	NORD ET EST	RUE CHAUNY	80400	HAM
HEM	NORD ET EST	RUE DU GENERAL LECLERC	59510	HEM
HESDIN	NORD ET EST	ROUTE DE MONTREUIL	62140	HESDIN
JEUMONT	NORD ET EST	AVENUE DU GENERAL DE GAULLE	59460	JEUMONT
LANDRECIES	NORD ET EST	BOULEVARD DES RESISTANTS	59550	LANDRECIES
LE TOUQUET	NORD ET EST	CC GEORGES BESSE	62520	LE TOUQUET
LEFOREST	NORD ET EST	AVENUE FRANCOIS MITTERRAND	62790	LEFOREST
LENS -MAES	NORD ET EST	162 RUE ALFRED MAES	62300	LENS
LENS -ZOLA	NORD ET EST	RUE EMILE ZOLA	62300	LENS
LIGNY EN BARROIS	NORD ET EST	RUE DES BALASTIERES	55500	LIGNY EN BARROIS
LILLE -FIVES	NORD ET EST	268 RUE PIERRE LEGRAND	59000	LILLE
LILLE -GAMBETTA	NORD ET EST	281 RUE LEON GAMBETTA	59000	LILLE
LILLE -LA MADELEINE	NORD ET EST	RUE DU PRE CATELAN	59110	LILLE
LILLE -MOSELLE	NORD ET EST	BOULEVARD DE MOSELLE	59000	LILLE
LILLERS -MARTYRS	NORD ET EST	RUE A DEKEISER	62190	LILLERS

Annexe 2 - Liste des Supermarchés intégrés de la Société CSF
au 29/02/2020

11
O.C. P.H.T
-CS
or

Magasin	DO	Adresse	CP	Ville
LISLET	NORD ET EST	14 RUE MONTCORNET	02340	LISLET
LONGUEIL ANNEL	NORD ET EST	AVENUE DE LA LIBERATION	60150	LONGUEIL ANNEL
MALO LES BAINS (Dunkerque)	NORD ET EST	CC LE MERIDIEN	59240	MALO LES BAINS
MANOM	NORD ET EST	1 RUE DE MONDORF	57100	MANOM
MARLY	NORD ET EST	AVENUE HENRI BARBUSSE	59770	MARLY
MERCIN ET VAUX	NORD ET EST	AVENUE DE COMPIEGNE	02200	MERCIN ET VAUX
MIRECOURT	NORD ET EST	23 RUE DE LA PRE PARADIS	88500	MIRECOURT
MOREUIL	NORD ET EST	21 ROUTE DE THENNES	80110	MOREUIL
NESLES	NORD ET EST	ROUTE DE BOULOGNE	62152	NESLES
POIX DE PICARDIE	NORD ET EST	RUE NOUVELLE	80290	POIX DE PICARDIE
QUIEVRECHAIN	NORD ET EST	53 AVENUE JEAN JAURES	59920	QUIEVRECHAIN
RAILLEN COURT	NORD ET EST	RN 30	59554	RAILLEN COURT STE OLLE
ROUVROY	NORD ET EST	ROUTE DE DROCOURT	62320	ROUVROY
RUE MOULINS	NORD ET EST	RUE DES MOULINS	80120	RUE
SCHEIBENHARD	NORD ET EST	ENGELGRUND AUF DIE STRASSE	67630	SCHEIBENHARD
THONVILLE	NORD ET EST	COURS DES CAPUCINS	57100	THONVILLE
TOURCOING	NORD ET EST	RUE DE L'YSER	59200	TOURCOING
VERVINS	NORD ET EST	PLACE SOHIER	02140	VERVINS
VILLERS BOCAGE -80	NORD ET EST	ROUTE DEPARTEMENTALE 113	80260	VILLERS BOCAGE
YUTZ	NORD ET EST	173 ROUTE NATIONALE	57970	YUTZ
AURAY	OUEST	1 AVENUE DU GENERAL DE GAULLE	56400	AURAY
BENODET	OUEST	PENFOUL BIHAN	29950	BENODET
BLAINVILLE S/MER	OUEST	ZA DES LANDELLES	50560	BLAINVILLE S/MER
BOIS GUILLAUME -BOCQ	OUEST	AVENUE DE L'EUROPE	76230	BOIS GUILLAUME
BOIS GUILLAUME -MAIR	OUEST	RUE DE LA REPUBLIQUE	76230	BOIS GUILLAUME
BOSC LE HARD	OUEST	RUE DES FORGES	76850	BOSC LE HARD
BRETTEVILLE S/ODON	OUEST	ROUTE DE BRETAGNE	14760	BRETTEVILLE S/ODON
BRIONNE	OUEST	RUE A ET J RENOIR	27800	BRIONNE
BUCHY 2	OUEST	ROUTE DE ROCQUEMONT	76750	BUCHY
CANY BARVILLE	OUEST	AVENUE MAXIMILIANSAU	76450	CANY BARVILLE
CHARTRES DE BRETAGNE	OUEST	RUE DE LA CROIX AUX POTIERS	35131	CHARTRES DE BRETAGNE
DINAN -CHENE QUEVERT	OUEST	ROUTE DE ST BRIEUC	22100	QUEVERT
DINARD -ST ALEXANDRE	OUEST	RUE ERNEST RENAN	35800	DINARD
ELBEUF	OUEST	7 RUE DU NEUBOURG	76500	ELBEUF
EPOUVILLE	OUEST	RUE ARISTIDE BRIAND	76133	EPOUVILLE
ERGUE GABERIC	OUEST	ZAC DE LA SALLE VERTE	29500	ERGUE GABERIC
ETREPAGNY	OUEST	21 DE LA PORTE ROUGE	27150	ETREPAGNY
FALAISE -CLEMENCEAU	OUEST	RUE GEORGES CLEMENCEAU	14700	FALAISE
FOUGERES	OUEST	20 PLACE DE L'EUROPE	35300	FOUGERES
GEVEZE	OUEST	31 RUE DE RENNES	35850	GEVEZE
GISORS BOULOIR	OUEST	30 RUE DU BOULOIR	27140	GISORS
GUERANDE	OUEST	ROUTE DE LA BAULE	44350	GUERANDE
LE HAVRE -SANVIC	OUEST	2 RUE ROMAIN ROLLAND	76620	LE HAVRE
LE MESNIL ESNARD	OUEST	2 ROUTE DE PARIS	76240	LE MESNIL ESNARD
LE PT QUEVILLY -JAUR	OUEST	AVENUE JEAN JAURES	76140	LE PETIT QUEVILLY
LES ANDELYS	OUEST	50 AVENUE DE LA REPUBLIQUE	27700	LES ANDELYS
MORTAIN	OUEST	LES QUATRE VENTS	50140	MORTAIN
NEUVILLE -LIBERATION	OUEST	52 AVENUE DE LA LIBERATION	76370	NEUVILLE LES DIEPPE
OFFRANVILLE	OUEST	AVENUE DE LA HETRAIE	76550	OFFRANVILLE
PAVILLY	OUEST	RUE DES ACACIAS	76570	PAVILLY
PERIERS -CARENTAN	OUEST	ROUTE DE CARENTAN	50190	PERIERS
PLOEMEUR	OUEST	PLACE DE BRETAGNE	56270	PLOEMEUR
PLUNERET -KERFONTAIN	OUEST	CC KERFONTAINE	56400	PLUNERET
PONT AUDEMER -LION	OUEST	AVENUE DE L'EUROPE	27500	PONT AUDEMER
PORNICHET	OUEST	BOULEVARD DE ST NAZAIRE	44380	PORNICHET
RENNES -3 SOLEILS	OUEST	RUE D'ISLY	35000	RENNES
RENNES -B L'VEQUE	OUEST	4 RUE DE BREST	35000	RENNES
RENNES -VILLEJEAN	OUEST	CENTRE DU PRESIDENT KENNEDY	35000	RENNES
SOTTEVILLE LES ROUEN	OUEST	PLACE DU MARCHE	76300	SOTTEVILLE LES ROUEN
ST AMAND -2	OUEST	21 DE LA DETOURBE	50160	ST AMAND
ST NAZAIRE VILLEPORT	OUEST	AVENUE DE LA LEGION D'HONNEUR	44600	ST NAZAIRE
THEIX	OUEST	RUE DE ROSMADEC	56450	THEIX
VANNES -TOHANNIC	OUEST	AVENUE DE KERVILLER	56000	VANNES
VILLERS BOCAGE -14	OUEST	RUE GEORGES CLEMENCEAU	14310	VILLERS BOCAGE
AVON	PARIS	36 AVENUE FRANKLIN ROOSEVELT	77210	AVON
BAILLY EN ROMAINVILL	PARIS	17 PLACE DE L'EUROPE	77700	BAILLY ROMAINVILLIERS
BALLANCOURT	PARIS	RUE JEANNE PINET	91610	BALLANCOURT S/ESSONNE
BOULOGNE BILLANCOURT	PARIS	67 AVENUE DU GENERAL LECLERC	92100	BOULOGNE BILLANCOURT
BOURG LA REINE	PARIS	50-56 BOULEVARD MARECHAL JOFFRE	92340	BOURG LA REINE
BREUILLET -ST CHERON	PARIS	ROUTE DE ST CHERON	91650	BREUILLET
BRUNOY	PARIS	3 BD CHARLES DE GAULLE	91800	BRUNOY
BUSSY ST GEORGES	PARIS	3 RUE DE L'AVIATEUR MARTEL	77600	BUSSY ST GEORGES
CHANTILLY	PARIS	ALLEE DE L'EUROPE	60500	CHANTILLY
CHARTRETTES	PARIS	43 RUE GALLIENI	77590	CHARTRETTES
CHATILLON	PARIS	38 RUE GABRIEL PERI	92320	CHATILLON
CLAMART -DE GAULLE	PARIS	310 AVENUE DU GENERAL DE GAULLE	92140	CLAMART
COUPVRAY	PARIS	ZAE DE L'AULNOYE	77700	COUPVRAY
COURBEVOIE	PARIS	CC CHARRAS	92400	COURBEVOIE
CROISSY S/SEINE	PARIS	22 AVENUE DU GENERAL DE GAULLE	78290	CROISSY S/SEINE
DORMANS -CHAVENAY	PARIS	RUE DU FAUBOURG DE CHAVENAY	51700	DORMANS
EPINAY S/ORGE	PARIS	18 CHEMIN DES TOURELLES	91360	EPINAY S/ORGE
ETIOLLES	PARIS	ROND POINT DES COUDRAY	91450	ETIOLLES
FISMES	PARIS	AVENUE DE LA GARE	51170	FISMES
FONTENAY AUX ROSES	PARIS	91 RUE DE BOUCICAUT	92260	FONTENAY AUX ROSES
GARGENVILLE	PARIS	23 AVENUE DE PARIS	78440	GARGENVILLE
GOMETZ LA VILLE	PARIS	RUE CHEVRY	91190	GIF S/YVETTE
GUIGNES	PARIS	ZA L'OREE DE GUIGNES	77390	GUIGNES
IVRY S/SEINE	PARIS	22 PROMENEE MARAT	94200	IVRY S/SEINE
JOUY LE MOUTIER	PARIS	VERSANT DE L'HAUTIL	95280	JOUY LE MOUTIER
LAMORLAYE	PARIS	79 AVENUE DE LA LIBERATION	60260	LAMORLAYE
LE PLESSIS ROBINSON	PARIS	3 GRANDE PLACE	92350	LE PLESSIS ROBINSON
LE PONTEL	PARIS	RN 12	78640	VILLIERS ST FREDERIC
LE PRE ST GERVAIS	PARIS	5-15 AVENUE FAIDHERBE	93310	LE PRE ST GERVAIS
LIMOURS	PARIS	RN 152 ROUTE D'ARPAJON	91470	LIMOURS
LIVRY GARGAN	PARIS	70 BOULEVARD MARX DORMOY	93190	LIVRY GARGAN
LUZARCHES	PARIS	LE CLOS PONTCCEL	95270	LUZARCHES
MARINES	PARIS	BOULEVARD GAMBETTA	95640	MARINES
MARLY LE ROI -TERRES	PARIS	AVENUE AMIRAL LEMONNIER	78160	MARLY LE ROI
MASSY -GD OUEST	PARIS	25 AVENUE CARNOT - PLACE DU GRAND OUEST	91300	MASSY
MELUN	PARIS	2 ALLEE DU MARCHE	77000	MELUN
MEUDON	PARIS	CC JOLI MAI	92360	MEUDON LA FORET

Annexe 2 - Liste des Supermarchés intégrés de la Société CSF
au 29/02/2020

11
O.C. P.T.
-CS
or

Magasin	DO	Adresse	CP	Ville
MEZIERES	PARIS	6 AVENUE DE LA GARE	78970	MEZIERES
MILLY LA FORET	PARIS	ZI BOIS DU CHENET	91490	MILLY LA FORET
MONTESSON	PARIS	40 AVENUE GABRIEL PERI	78360	MONTESSON
MONTREUIL -COEUR DE VILLE	PARIS	15 RUE DES LUMIERES - ZAC COEUR DE VILLE	93100	MONTREUIL
MONTROUGE	PARIS	58 AVENUE ARISTIDE BRIAND	92120	MONTROUGE
MORANGIS	PARIS	AVENUE BLAISE PASCAL	91420	MORANGIS
NANGIS	PARIS	AVENUE DE VERDUN	77370	NANGIS
NANTEUIL LES MEAUX	PARIS	Les Bruyères Avenue Foulée	77100	NANTEUIL LES MEAUX
PARIS -BARBES	PARIS	68 BD BARBES	75018	PARIS
PARIS CLIGNANCOURT	PARIS	17 RUE DE CLIGNANCOURT	75018	PARIS
PARIS -DEMOURS	PARIS	3 RUE PIERRE DEMOURS	75017	PARIS
PARIS -LECLERC	PARIS	102 AVENUE DU GENERAL LECLERC	75014	PARIS
PARIS -LYON	PARIS	37 RUE DE LYON	75012	PARIS
PARIS -MAUBEUGE	PARIS	33 RUE DE MAUBEUGE	75009	PARIS
PARIS -NATIONALE	PARIS	165 RUE NATIONALE	75013	PARIS
PARIS -PROCESSION	PARIS	40 RUE DE LA PROCESSION	75015	PARIS
PARIS -PYRENEES	PARIS	274 RUE DES PYRENEES	75020	PARIS
PARIS -ROCHECHOUARD	PARIS	63 BOULEVARD ROCHECHOUARD	75009	PARIS
PARIS -SEINE	PARIS	79 RUE DE SEINE	75006	PARIS
PARIS -ST MARCEL	PARIS	67 BOULEVARD ST MARCEL	75013	PARIS
PARIS -ST OUEN	PARIS	102 AVENUE DE ST OUEN	75018	PARIS
PARIS -TOLBIAC	PARIS	174 RUE DE TOLBIAC	75013	PARIS
PARIS -TURGOT	PARIS	61-65 RUE DE ROCHECHOUART - ANGLE RUE TURGOT	75009	PARIS
PARIS -VOUILLE	PARIS	2 RUE DE VOUILLE	75015	PARIS
PONTAULT COMBAULT	PARIS	AVENUE DE LA REPUBLIQUE	77340	PONTAULT COMBAULT
PUISEUX PONTOISE	PARIS	RUE NEUVE	95650	PUISEUX PONTOISE
REIMS -CLEMENCEAU	PARIS	5 BIS AVENUE GEORGES CLEMENCEAU	51100	REIMS
REIMS -GAMBETTA	PARIS	82 RUE GAMBETTA	51100	REIMS
REIMS -GOSSET	PARIS	47 RUE GOSSET	51100	REIMS
RUBELLES	PARIS	ZAE DES HAUTS DE RUBELLES	77950	RUBELLES
RUEIL MALM -COLMAR	PARIS	CC COLMAR	92500	RUEIL MALMAISON
RUEIL MALM -SUE	PARIS	6 RUE EUGENE SUE	92500	RUEIL MALMAISON
ST GERMAIN EN LAYE	PARIS	12 RUE DE L'AUREOLE	78100	ST GERMAIN EN LAYE
ST MAUR DES F -DELER	PARIS	57-59 RUE DELERUE	94100	ST MAUR DES FOSSES
ST MAURICE	PARIS	7 RUE PAUL VERLAINE	94410	ST MAURICE
ST REMY LES C -BUISS	PARIS	RUE DES BUISSONS	78470	ST REMY LES CHEVREUSE
ST SOUPPLETS	PARIS	AVENUE DU MARECHAL GALLIENI	77165	ST SOUPPLETS
SURESNES -VERDUN	PARIS	103 RUE DE VERDUN	92150	SURESNES
TAVERNY	PARIS	180 RUE D'HERBLAY	95150	TAVERNY
VANVES	PARIS	CC DU PLATEAU	92170	VANVES
VELIZY -DE GAULLE	PARIS	78 AVENUE DU GENERAL DE GAULLE	78140	VELIZY
VERNOUILLET	PARIS	RUE DE LA GROSSE PIERRE	78540	VERNOUILLET
VERRIERES LE BUISSON	PARIS	BOULEVARD DU MARECHAL JUIN	91370	VERRIERES LE BUISSON
VERSAILLES	PARIS	CC GRAND SIECLE	78000	VERSAILLES
VIARMES	PARIS	ROUTE DE ROYAUMONT	95270	VIARMES
VILLEPREUX	PARIS	ZAC LE VAL JOYEUX	78450	VILLEPREUX
VILLERS S/S ST LEU	PARIS	ROUTE DE PRECY	60340	VILLERS S/S ST LEU
VINCENNES	PARIS	1 PLACE J SPIRE-LEMAITRE	94300	VINCENNES
VOISINS LE BRETONNEU	PARIS	RUE AUX FLEURS CD 36	78960	VOISINS LE BRETONNEU
AIX LES BAINS	RHONE ALPES	TERRASSE VERLAINE	73100	AIX LES BAINS
ALBERTVILLE -DE GAUL	RHONE ALPES	89 AVENUE DU GENERAL DE GAULLE	73200	ALBERTVILLE
AMBERIEU EN BUGEY	RHONE ALPES	RUE ALEXANDRE BERARD	01500	AMBERIEU EN BUGEY
AMBERT	RHONE ALPES	ROUTE DU PUY	63600	AMBERT
ANNEMASSE -FLORISSANT	RHONE ALPES	25 AVENUE FLORISSANT	74100	ANNEMASSE
ANNEMASSE -PERRIER	RHONE ALPES	21 AVENUE DE VERDUN	74100	ANNEMASSE
BELLEGARDE S/VALSERI	RHONE ALPES	69 RUE DE LA REPUBLIQUE	01200	BELLEGARDE S/VALSERINE
BELLEVILLE	RHONE ALPES	AVENUE DE VERDUN	69220	BELLEVILLE
BONNEVILLE BORDETS	RHONE ALPES	61 RUE DES GREBS HUPPES - LIEUDIT LES BORDETS	74130	BONNEVILLE
BOURG EN BR -MARBOZ	RHONE ALPES	16 AVENUE DE MARBOZ	01000	BOURG EN BRESSE
BOURG EN BR -SAMARIT	RHONE ALPES	5 ET 7 RUE SAMARITAINE	01000	BOURG EN BRESSE
CHATENOY LE ROYAL	RHONE ALPES	AVENUE DU GENERAL DE GAULLE	71880	CHATENOY LE ROYAL
CLAIX	RHONE ALPES	RIDELET	38640	CLAIX
CONDRIEU	RHONE ALPES	ZA LA MALADIERE	69420	CONDRIEU
CORBAS	RHONE ALPES	AVENUE DE CORBETTA	69960	CORBAS
CORPEAU	RHONE ALPES	GRILLOT PREJEANNOT	21190	CORPEAU
FROGES	RHONE ALPES	BOIS DE CHALIMBAUD	38190	FROGES
GENAS	RHONE ALPES	2 AVENUE CHARLES DE GAULLE	69740	GENAS
HAUTEVILLE LOMPNES	RHONE ALPES	RUE MASONOD	01110	HAUTEVILLE LOMPNES
IRIGNY	RHONE ALPES	RUE DU CHATEAU D'YVOURS	69540	IRIGNY
JASSANS	RHONE ALPES	RUE EDOUARD HERIOT	01480	JASSANS RIOTTIER
JONAGE	RHONE ALPES	BOULEVARD LOUIS PRADEL	69330	JONAGE
LA CLUSE	RHONE ALPES	68 RUE DU JURA	01460	MONTREAL LA CLUSE
LAGNIEU	RHONE ALPES	8 RUE DE L'INDUSTRIE	01150	LAGNIEU
LONS LE SAUNIER	RHONE ALPES	AVENUE D'OFFENBOURG	39000	LONS LE SAUNIER
LOUHANS	RHONE ALPES	ROUTE DE BEAUFORT	71500	LOUHANS
MEXIMIEUX	RHONE ALPES	ROUTE DE LYON	01800	MEXIMIEUX
MEYZIEU	RHONE ALPES	RUE DE LA REPUBLIQUE	69330	MEYZIEU
MIRIBEL	RHONE ALPES	CHEMIN DU FIGUIER	01700	MIRIBEL
MOIRANS	RHONE ALPES	8 RUE CARNOT	38430	MOIRANS
MONISTROL S/LOIRE	RHONE ALPES	AVENUE JEAN MARTOURET	43120	MONISTROL S/LOIRE
MONTALIEU VERCIEU	RHONE ALPES	RN 75	38390	MONTALIEU VERCIEU
MONTROND LES BAINS	RHONE ALPES	RUE DU RIVAL	42210	MONTROND LES BAINS
NUI TS ST GEORGES	RHONE ALPES	12 RUE ARNOULT	21700	NUI TS ST GEORGES
OYONNAX	RHONE ALPES	53 RUE BRILLAT SAVARIN	01100	OYONNAX
PERRIGNY -CHAMPAGNOL	RHONE ALPES	ROUTE DE CHAMPAGNOLE	39570	PERRIGNY
PONT DE CHERUY 2	RHONE ALPES	RUE DES AUBEPINES	38230	PONT DE CHERUY
PONT EVEQUE	RHONE ALPES	RUE JOSEPH GRENOUILLET	38780	PONT EVEQUE
REIGNIER	RHONE ALPES	ROUTE DE BERSAT	74930	REIGNIER
RILLIEUX -EUROPE	RHONE ALPES	104 AVENUE DE L'EUROPE	69140	RILLIEUX LA PAPE
RILLIEUX -VILLAGE	RHONE ALPES	2489 ROUTE DE STRASBOURG	69140	RILLIEUX LA PAPE
RIORGES	RHONE ALPES	53 RUE JULES FARON	42153	RIORGES
RIVE DE GIER	RHONE ALPES	RUE JEAN BAPTISTE BERLIER	42800	RIVE DE GIER
RIVES S/FURES	RHONE ALPES	151 RUE CHARTREUSE	38140	RIVES S/FURES
RUY	RHONE ALPES	LA PLAINE	38300	RUY
SASSENAGE	RHONE ALPES	RUE DU 19 MARS 1862	38360	SASSENAGE
SCIONZIER	RHONE ALPES	AVENUE DES LACS	74950	SCIONZIER
SORBIERS	RHONE ALPES	RUE MOULIN GILLIER	42290	SORBIERS
ST ANDRE DE CORCY	RHONE ALPES	CD 82 A	01390	ST ANDRE DE CORCY
ST DENIS LES BOURG	RHONE ALPES	AVENUE TREVOUX	01000	ST DENIS LES BOURG
ST FONS	RHONE ALPES	2-3 PLACE DES 4 CHEMINS	69190	ST FONS
ST MARCEL	RHONE ALPES	RUE DU CURTIL CANOT	71380	ST MARCEL

Annexe 2 - Liste des Supermarchés intégrés de la Société CSF
 au 29/02/2020

0.c p.h.T
 -cs m

Magasin	DO	Adresse	CP	Ville
ST MICHEL	RHONE ALPES	4 PLACE DE LA VANOISE	73140	ST MICHEL DE MAURIENNE
ST PRIEST -HERRIOT	RHONE ALPES	BD EDOUARD HERRIOT	69800	ST PRIEST
ST QUENTIN FALLAVIER	RHONE ALPES	CC DES MUGUETS	38070	ST QUENTIN FALLAVIER
THONON LES B -MORCY	RHONE ALPES	CHEMIN MORCY LA LANDAZ	74200	THONON LES BAINS
TOURNUS -RESISTANCE	RHONE ALPES	AVENUE DE LA RESISTANCE	71700	TOURNUS
TREVOUX	RHONE ALPES	ROUTE DE LYON	01600	TREVOUX
VEAUCHE	RHONE ALPES	AVENUE HENRI PLANCHET	42340	VEAUCHE
VILLEFRANCHE S/SAONE	RHONE ALPES	125 RUE DE STALINGRAD	69400	VILLEFRANCHE S/SAONE
VILLEURBANNE GD CLEMENT	RHONE ALPES	PLACE JULES GRAND CLEMENT	69100	VILLEURBANNE
VIZILLE	RHONE ALPES	RN 91	38220	VIZILLE
VOIRON -COLOMBIER	RHONE ALPES	38 RUE DU GENERAL RAMBEAUD	38500	VOIRON
ANTIBES -GRASSE	SUD EST	233 ROUTE DE GRASSE	06600	ANTIBES
BAGNOLS S/CEZE	SUD EST	1-5 ROUTE DE NIMES	30200	BAGNOLS S/CEZE
BRIANCON	SUD EST	CENTRE ACTIVITES SUD	05100	BRIANCON
CANNES LA BOCCA	SUD EST	21 DES TOURRADES	06150	CANNES
CHATEAURENARD	SUD EST	29 RUE STE ANNE	13160	CHATEAURENARD
DAVEZIEUX	SUD EST	LE MAS	07430	DAVEZIEUX
GARDANNE	SUD EST	PETIT CHEMIN D'AIX	13120	GARDANNE
LE CRES	SUD EST	ROUTE DE JACOU	34920	LE CRES
MEZE	SUD EST	ROUTE DE MONTPELLIER	34140	MEZE
MIRAMAS	SUD EST	BD DU DOCTEUR JACQUES MINET	13140	MIRAMAS
MONTPELLIER -J CŒUR	SUD EST	RUE JACQUES CŒUR	34000	MONTPELLIER
MONTPELLIER -JUSTICE	SUD EST	1454 AVENUE JUSTICE DE CASTELNAU	34090	MONTPELLIER
MOUGINS	SUD EST	CHEMIN DU REFUGE	06250	MOUGINS
MOUGINS -TOURNAMY	SUD EST	ROND POINT DE TOURNAMY	06250	MOUGINS
NICE -CALIFORNIE	SUD EST	258 AVENUE DE CALIFORNIE	06200	NICE
NICE -GORBELLA	SUD EST	63 BOULEVARD GORBELLA	06100	NICE
NICE -MONT BORON	SUD EST	2-4 BOULEVARD DU MONT BORON	06300	NICE
NICE -ST ANDRE	SUD EST	QUAI DE LA BANQUIERE	06730	NICE
NIMES -PAINLEVE	SUD EST	1 RUE PAUL PAINLEVE	30000	NIMES
OLLIOULES	SUD EST	3256 ROUTE NATIONALE 8	83190	OLLIOULES
PERTUIS	SUD EST	ROUTE D'AIX	84120	PERTUIS
PIERRELATTE	SUD EST	CHEMIN DE BLACHES	26700	PIERRELATTE
PONT ST ESPRIT	SUD EST	AVENUE DU GENERAL DE GAULLE	30130	PONT ST ESPRIT
ROGNAC	SUD EST	QUARTIER DU PLAN	13340	ROGNAC
SETE	SUD EST	332 AVENUE DU MAL JUIN	34200	SETE
ST AMBROIX	SUD EST	1004 ROUTE D'UZES	30500	ST AMBROIX
TOULON	SUD EST	AVENUE LEON BOURGEOIS	83000	TOULON
TOURNON S/RHONE	SUD EST	RUE HELENE DE TOURNON	07300	TOURNON S/RHONE
TRETS	SUD EST	ZA DE LA BURLIERE	13530	TRETS
VILLENEUVE LES AVIGNON	SUD EST	ZAC DES CHARBONNIERES	30400	VILLENEUVE LES AVIGNON
VILLEVIEILLE	SUD EST	ROUTE NATIONALE 110	30250	VILLEVIEILLE
ARGELES GAZOST	SUD OUEST	ROUTE DU STADE	65400	ARGELES GAZOST
BAGNERES DE BIGORRE	SUD OUEST	AVENUE DE GERUZET	65200	BAGNERES DE BIGORRE
BEAUZELLE	SUD OUEST	144 AVENUE GAROSSOS	31700	BEAUZELLE
BORDEAUX -BASTIDE	SUD OUEST	ZAC COEUR DE BASTIDE	33000	BORDEAUX
BORDEAUX -GDS HOMMES	SUD OUEST	PLACE DES GRANDS HOMMES	33000	BORDEAUX
BORDEAUX -ST JEAN	SUD OUEST	13 RUE DE SAGET	33800	BORDEAUX
BORDEAUX -V.HUGO (Ste Catherine)	SUD OUEST	132 COURS VICTOR HUGO	33000	BORDEAUX
COLOMIERS -ORMEAU	SUD OUEST	4 CHEMIN DE L'ORMEAU	31770	COLOMIERS
OBJAT	SUD OUEST	AVENUE RAYMOND POINCARÉ	19130	OBJAT
PIBRAC	SUD OUEST	ROUTE DE TOULOUSE	31820	PIBRAC
SARLAT	SUD OUEST	ROUTE DE BRIVE	24200	SARLAT LA CANEDA
SOULAC S/M -GODINEAU	SUD OUEST	3 RUE JEAN GODINEAU	33780	SOULAC S/MER
TOULOUSE -COMPANS	SUD OUEST	ESPLANADE COMPANS CAFFARELLI	31000	TOULOUSE
TOULOUSE -JOLIMONT	SUD OUEST	12 AVENUE HENRI GUILLAUMET	31500	TOULOUSE
TOULOUSE -LOMBEZ	SUD OUEST	41 AVENUE DU LOMBEZ	31300	TOULOUSE
TOULOUSE -ST MICHEL	SUD OUEST	11 BIS BOULEVARD ST MICHEL	31400	TOULOUSE
TOURNEFEUILLE	SUD OUEST	ROUTE DE TARBES	31170	TOURNEFEUILLE

ANNEXE 3 – SUPPORT ENTRETIEN ANNUEL DU REFERENT HANDICAP ET DIVERSITE

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

Nom et Prénom du Référent Handicap et Diversité :

Date de l'entretien :

ACTIVITE DU REFERENT HANDICAP ET DIVERSITE AU COURS DE L'EXERCICE PRECEDENT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

O.C. les ou M Ph.T

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

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

- Développement de partenariats : O / N

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

- Autres

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

MOYENS DU REFERENT HANDICAP ET DIVERSITE AU COURS DE L'EXERCICE PRECEDENT

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

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

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

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

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

- Autres

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

AXES D'AMELIORATION ET COMMENTAIRES

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

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

O.C. les ou M Ph.T

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

Pour la Direction (signature) :

Le Référent Handicap et Diversité (signature) :

O.C. Les ou M Ph. T

ANNEXE 4 – PESEE FINANCIERE COUVRANT LES ANNEES D'APPLICATION DE L'ACCORD (2020, 2021, 2022)

MISSION HANDICAP CSF PESEE FINANCIERE	Dépenses 2020	<i>part / budget total</i>	Dépenses 2021	<i>part / budget total</i>	Dépenses 2022	<i>part / budget total</i>	principes directeurs
<i>ACCORD 2020/2022</i>	<i>Euros</i>		<i>Euros</i>		<i>Euros</i>		
MAINTIEN DANS L'EMPLOI	120000	38%	109500	39%	99900	40%	maintien global des taux sauf formation effort sur 2020
RECRUTEMENT - INSERTION	45500	14%	42900	15%	39100	16%	
FORMATION	53500	17%	40850	15%	35500	14%	
SECTEUR ADAPTE	6500	2%	5250	2%	4000	2%	
OUTILS	16500	5%	13000	5%	10500	4%	
COMMUNICATION / SENSIBILISATION INTERNE	47000	15%	38500	14%	31500	13%	maintien du taux de 25%
COORDINATION et INGENIERIE DE PROJET	31000	10%	30000	11%	29500	12%	
TOTAUX	320000	100%	280000	100%	250000	100%	

O.C. les ou M Ph.T

**ANNEXE 5 – CONTACTS CHARGES DE MISSION HANDICAP ET DIVERSITE DE LA SOCIETE
CSF AU 29.02.2020**

DO Nord-Est - Aire sur la Lys
Sabine MACQUET
sabine_macquet@carrefour.com
03.21.38.88.62/03.21.38.74.51



DO Sud-Est - Salon de Provence
Sandrine LAPEYRE
sandrine_lapeyre@carrefour.com
04.90.17.22.45

DO Centre - Le Subdray
Corinne MOLLE
corinne_molle@carrefour.com
02.48.67.70.49

DO Paris IDF - Evry
Juliette MIRAMONT
juliette_miramont@carrefour.com
01.69.87.53.25

DO Sud-Ouest - Toulouse
Laetitia TATAREAU
laetitia_tatareau@carrefour.com
05.61.15.26.92

DO Ouest-Cesson Sévigné
Guylaine QUINTON
guylaine_quinton@carrefour.com
02.99.86.39.00

DO Rhône Alpes - Lagnieu
Nathalie DONADIEU
nathalie_donadieu@carrefour.com
04.74.34.40.29

Pilote Suivi National
Sylvie FOURMAUX
sylvie_fourmaux@carrefour.com
01.64.50.81.95

O.C. les ou M Ph.T

ANNEXE 6 – MANIFESTE POUR L'INCLUSION DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA VIE ECONOMIQUE

Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique

Animé par la volonté de mobiliser l'ensemble de mes équipes au service de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans mon entreprise, notamment à travers une politique de ressources humaines volontariste, le développement de l'accessibilité et des achats responsables,

je, soussigné(e), (Madame / Monsieur) Alexandre BOMPARD

au nom de la société CABREFOUR

m'engage à favoriser :

1. L'accueil des élèves handicapés dans nos entreprises, dès le stage de 3^{ème}, pour leur permettre d'imaginer clairement un futur professionnel et d'orienter leurs études ;
2. L'accès des élèves et étudiants handicapés au monde de l'entreprise notamment par la voie de l'apprentissage, de l'alternance et du stage en entreprise ;
3. L'accès à l'entretien de recrutement pour toute candidature de personnes handicapées ayant le profil et les compétences pour tous les postes disponibles ;
4. La mise en œuvre régulière d'actions internes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations à l'égard des personnes handicapées ;
5. La mobilisation de tout nouveau collaborateur autour des enjeux du handicap en entreprise lors de son accueil et de son parcours d'intégration ;
6. L'optimisation de l'accès aux outils d'entreprise, notamment numériques, aux personnes en situation de handicap ;
7. L'intégration de « l'accessibilité numérique » dans la conception des schémas directeurs des systèmes d'informations, et le développement des solutions numériques ;
8. Le développement des engagements économiques avec les Entreprises Adaptées et les Etablissements Spécialisés d'Aide par le Travail dans le but de leur confier des commandes et des missions de sous-traitance répondant à nos exigences de qualité ;
9. Le développement de passerelles avec les entreprises adaptées et ESAT afin de permettre l'intégration de personnes handicapées dans toutes les entreprises ;
10. L'intégration de critères sociaux relatifs au handicap et à l'inclusion dans les appels d'offre et les pré-requis pour y souscrire, afin d'engager l'ensemble de nos partenaires dans cette approche inclusive.

A Paris, le 04 Novembre 2019

Signature

Alexandre Bompard