



# HANDIACTION

---

C.C.E du 27/10/2017

# Une démarche engagée

---



## 3<sup>ème</sup> accord consécutif sur le développement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Carrefour Supply Chain s'engage depuis 2010 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Afin de faire progresser l'égalité des chances et renforcer la politique engagée, la Direction et les organisations syndicales CFDT, CGT, FO et SNEC-CGC ont signé un 3<sup>ème</sup> accord Handicap consécutif.



# RECRUTEMENT / INTEGRATION

---

1

## **AUGMENTER NOTRE TAUX D'EMPLOI . NOTTE AMBITION :**

Taux global CSC : au moins 6%.  
5% minimum pour chaque site.  
Moyenne des sites > 6% (taux actuel).

2

## **FAVORISER L'EMBAUCHE ET L'INSERTION**

Intégrer des Personnes en Situation de Handicap à hauteur de 3% des embauches.

Accueil d'au moins un contrat en alternance par site.

Au moins une participation par an de chaque site à des salons de recrutement spécialisés.

3

## **ACCUEILLIR ET INTEGRER LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

Former des tuteurs.  
Aménager des postes de travail.

# MAINTIEN DANS L'EMPLOI (1/2)

---

1

## **ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS AYANT DES DIFFICULTES DE SANTE**

Restrictions d'aptitude avec réserves durables et arrêts prolongés de plus de 3 mois ou arrêts répétés cumulés de plus de 3 mois sur une période de 6 mois.

Exceptionnellement, sur demande motivée du salarié, du manager, des services de santé au travail, du CHSCT ou de la mission HandiAction.

2

## **OBJECTIFS DE LA CELLULE**

Analyser les situations et rechercher des solutions.

Garantir la mise en œuvre des actions décidées.

Accompagner les salariés dans les démarches de reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Anticiper des situations de maintien.

Suivre les actions mises en place à 3 mois, 6 mois et 1 an.

3

## **LES MEMBRES**

Un représentant du service RH.

Un représentant du Service de Santé au Travail.

Le référent HandiAction.

Un membre du CHSCT.

Le salarié concerné s'il le souhaite.

4

## **LA FREQUENCE**

A minima 1 fois / trimestre.

# MAINTIEN DANS L'EMPLOI (2/2)

---



## **MAINTENIR LE SALARIE A SON POSTE DE TRAVAIL**

Aménagement de poste.

Si reclassement, Indemnité Mensuelle Temporaire de 12 mois. Au-delà de ces 12 mois, application du salaire de base le plus favorable entre son ancien poste et son nouveau poste.



## **AIDER LE SALARIE EN SITUATION DE HANDICAP DANS SES DEMARCHES**

4 demi-journées de congés spécifiques allouées pour démarche RQTH élargies pour des démarches médicales liées à la situation de handicap.

CESU handicap complété de 150 € pris en charge par l'entreprise.

# AUTRES GRANDS AXES

---

1

## **SOUS-TRAITANCE AU SECTEUR PROTEGE**

Rencontrer les acteurs locaux et travailler avec le secteur adapté et/ou protégé au moins une fois par an.

Communiquer les actions et partenariats déjà mis en place par les sites.

2

## **COMMUNICATION**

Inscrire l'intégration du handicap dans l'entreprise à tous ses niveaux, dans toutes ses instances, à chaque moment.

Communiquer sur l'entreprise « Handi-accueillante » afin que les salariés ayant besoin d'être accompagnés et les demandeurs d'emploi en situation de handicap se tournent naturellement vers CSC.

3

## **FORMATION / EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

Formation des Directeurs d'Entrepôt et des RRH au recrutement, à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Réalisation d'entretien annuel spécifique pour les collaborateurs en situation de handicap.

4

## **ACTEURS DE LA DEMARCHE**

Le Responsable National Handicap en charge de la mission HandiAction.

Les RRH.

Les Référénts HandiAction.

Les Directeurs d'entrepôts.

La commission de suivi Handicap.

Les membres désignés par les CHSCT.

Les Services de Santé au Travail 

**MERCI DE VOTRE ATTENTION**

