



# Accord Handi'Action

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

« Extrait de l'accord ci-dessous »

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.

Je suis heureuse d'en partager avec vous les principales mesures.

Muriel Bolteau  
DRH

## Recrutement

### » Augmenter notre taux d'emploi\*

*\*Nombre de collaborateurs reconnus travailleurs handicapés au sein de l'entreprise*

- Atteindre un **taux à 6%** pour l'ensemble de la Supply Chain et un taux minimum de 5% pour chaque établissement.
- Maintenir à minima le taux en cours pour les établissements à plus de 6%

### » Favoriser l'embauche et l'insertion

- **Intégrer des personnes en situation de handicap**, à hauteur de **3% des embauches**, sur l'ensemble du périmètre de Carrefour Supply Chain (CDI, CDD, alternance, etc.) mais aussi plus spécifiquement sur le périmètre du siège.
- **Développer l'alternance** post Bac avec l'intégration d'au moins un contrat d'alternance en situation de handicap par site.
- Participer aux salons dédiés au recrutement des personnes handicapées au moins une fois par an et par site

### » Accueillir et intégrer les personnes en situation de handicap

- Former des tuteurs à l'intégration de collaborateurs en situation de handicap
- Aménager des postes éventuels de travail

## Maintien dans l'emploi

### » Ancrer et pérenniser les cellules de maintien dans l'emploi via une procédure commune à tous les établissements

#### ▪ Accompagnement des collaborateurs ayant des difficultés de santé par la cellule de maintien, telles que :

- Restrictions d'aptitude avec réserves durables,
- 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.

#### ▪ Objectifs de la cellule de maintien :

- Analyser les situations,
- 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

#### ▪ Les membres permanents de la cellule :

- Un représentant du service RH
- Un représentant du Service de Santé au Travail
- La mission HandiAction (Réfèrent handiAction)
- Un membre du CHSCT
- Le salarié concerné s'il le souhaite

#### ▪ Les fréquences des cellules :

La cellule de maintien se réunit à minima une fois par trimestre dans chacun des sites.

*Un calendrier prévisionnel sera affiché.*



Supply Chain

# Accord Handi'Action

« Extrait de l'accord ci-dessous »

## Maintien dans l'emploi

### » Maintenir le salarié à son poste

- Réaliser les aménagements de poste nécessaires,
- En cas de reclassement du salarié RQTH, versement d'une 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 salarié en situation de handicap dans ses démarches

- **4 demi-journées de congés** spécifiques allouées tous les 2 ans pour faciliter les démarches de reconnaissance de travailleur handicapés, **élargies pour des démarches médicales liées à la situation de handicap,**
- Valeur faciale du carnet CESU\* Handicap complétée de **150€, prise en charge à 100%** par l'entreprise.

(sous réserve de pouvoir prétendre au bénéfice du CESU Handicap prévu dans le cadre des NAO 2017)

\*Chèque Emploi Service Universel

## Acteurs de la démarche

- Le Responsable National Handicap en charge de la mission HandiAction,
- Les Responsables Ressources Humaines,
- Les Référents HandiAction,
- Les Directeurs d'Entrepôts,
- La commission de suivi Handicap,
- Les membres désignés par les CHSCT,
- Les Services de Santé au Travail.

# HandiAction

Ensemble, vivons nos différences.

## Sous-traitance au milieu adapté/protégé

- 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.

## 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 l'entreprise.

## Formation et évolution professionnelle

### » Favoriser la Formation et la promotion interne

- Faciliter l'accès à la formation pour les travailleurs handicapés (adaptations si nécessaire : accessibilité des lieux, traduction en Langue des Signes Françaises, etc.),
- Réalisation d'entretien annuel spécifique pour les collaborateurs en situation de handicap,
- **Formation** des Directeurs d'Entrepôt et des Responsables Ressources Humaines au recrutement, **à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap,**
- Formations sur chaque site à destination des managers.