

**Accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées
2019 – 2020 - 2021 - 2022**

Entre les soussignés :

L'UES Norauto, dont le siège social est situé à Sainghin en Melantois (59262), représentée par Monsieur Stéphane WILMOTTE, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet ;

Et

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

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

Il est conclu l'accord suivant :

W
AN
CB
SA

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
Article 1 - Objet de l'accord et dispositions générales	3
Article 1.1 – Champ d'application	4
Article 1.2 - Taux d'emploi direct	4
Article 1.3 – Le principe de non péréquation	4
Article 1.4 – Les bénéficiaires	5
Article 1.5 – Les acteurs	5
Article 2 – Actions en faveur de la politique Handicap	7
Article 2.1 : SOURCER & RECRUTER LES CANDIDATS TH	7
Article 2.2 : ACCUEILLIR, INTÉGRER, FORMER	11
Article 2.3 : MAINTENIR DANS L'EMPLOI & FAIRE ÉVOLUER	13
Article 2.4 : SOUS TRAITER AU STPA	18
Article 2.5 : SENSIBILISER, COMMUNIQUER, FORMER	19
Article 2.6 : ANIMER ET PILOTER LA POLITIQUE HANDICAP	21
Article 3 - Révision	23
Article 4 - Adhésion	23
Article 5 - Dénonciation	23
Article 6 - Dépôt et publicité	23

W
HFB AM
SA CB

PREAMBULE

Depuis 2004, Norauto est engagé en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Le sujet du handicap est au cœur de la politique sociale de Norauto et s'intègre à tous les thèmes essentiels sur lesquels l'entreprise entreprend tels que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'égalité professionnelle, la formation, la prévention des risques, la gestion de la pénibilité au travail, la diversité,...

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

Norauto, leader des enseignes des centres Auto regroupe près de 6500 collaborateurs au sein de 280 centres en France. Norauto associe un magasin libre service et un atelier de réparation. Avec en moyenne près de 1400 recrutements en CDI par an, la mission handicap s'intègre pleinement dans la politique de Ressources Humaines, aussi bien en matière de recrutement que de la gestion des compétences et d'évolution de nos collaborateurs en situation de handicap.

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

Article 1 - Objet de l'accord et dispositions générales

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

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

Jusqu'au 31 Décembre 2019, il est rappelé que les établissements (centres et services team) occupant au moins 20 collaborateurs sont dans l'obligation d'employer des personnes en situation de handicap dans la proportion de 6% de leur effectif. W

Conformément à la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, à compter du 1er janvier 2020 l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'appliquera au niveau de l'entreprise et non plus établissement par établissement. Toutefois, des AN

dispositions transitoires seront prises par décret afin de tenir compte, entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2024, des ajustements de taux que ce changement de niveau occasionnera dans les entreprises à établissements multiples.

Par conséquent, NORAUTO continuera d'apprécier son obligation d'emploi des travailleurs handicapés établissement par établissement, en attendant que la mesure entre entièrement en vigueur.

Il est possible de répondre à cette obligation par les moyens suivants :

- Emploi de personnes en situation de handicap
- Maintien dans l'emploi
- Recours aux entreprises adaptées et au secteur protégé, dans la limite de 3% (jusqu'au 31 décembre 2019)
- Accueil de stagiaires en situation de handicap dans la limite de 2%.

Article 1.1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés composant l'Unité Économique et Sociale NORAUTO (définie en annexe 1).
La composition de l'UES NORAUTO est fixée par l'accord de configuration en date du 24 juillet 2018.

Article 1.2 - Taux d'emploi direct

Le taux d'emploi =
$$\frac{\text{Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi}}{\text{L'effectif d'assujettissement}}$$

Au 31 décembre 2017, le taux d'emploi est de 4,6 %.

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

Article 1.3 – Le principe de non péréquation

NORAUTO fait de le choix de « la non péréquation », au moins jusqu'au 31 Décembre 2019 et au plus tard jusqu'à l'entrée en vigueur définitive de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

WB
AM
CB
SA

Ainsi, chaque établissement répond aux conditions de la circulaire DGEFP n°2006/06 du 22 février 2006 de caractérisation d'établissement autonome. Le calcul de l'obligation d'emploi s'effectuera au niveau de chaque centre ou établissement et l'obligation d'emploi s'appréciera par centre ou établissement et non par péréquation au niveau de la société.

A compter de l'entrée en vigueur définitive des dispositions de la loi du 5 septembre 2018 relatives au cadre d'appréciation de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, le calcul se fera au niveau de l'entreprise.

Article 1.4 – Les bénéficiaires

Sont bénéficiaires du présent accord :

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

Article 1.5 – Les acteurs

Article 1.5.1 – Les acteurs internes

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

❖ **La Mission Handicap** : en charge du pilotage, de la coordination et du suivi de la mise en œuvre des plans d'actions définis dans le présent accord. Elle est garante de la bonne application de celui-ci et de la gestion du budget y afférent.

❖ **Les managers** : Directeur.rice.s de Secteur et Directeur.rices de Centre. Les managers de proximités du siège social seront formés dès le début d'accord au dispositif légal et aux engagements du présent accord.

❖ **Les Relais terrain Handicap** : collaborateurs volontaires formés (représentants de proximité en priorité, à défaut dans un secteur, un appel à volontariat sera réalisé); l'objectif étant de mettre en place un réseau d'interlocuteurs dédiés en centre ou dans les services qui peuvent être relais des informations et sensibilisations; ils seront également les interlocuteurs des collaborateurs reconnus TH. W

Les heures consacrées aux formations dédiées à ce sujet proposées par la direction et réunions organisées par la direction sur cette thématique seront prises en charge par la direction. AN

- ❖ **La Direction des Ressources Humaines et notamment les Responsables Ressources Humaines et les chargés de recrutement :** relais de proximité de la politique menée en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, ils s'assurent de la bonne application de l'accord dans leur périmètre d'intervention.
- ❖ **Le Responsable Hygiène et Sécurité :** acteur de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels, il veillera dans le cadre de son activité à l'application de cet accord.
- ❖ **Les Instances Représentatives du Personnel,** notamment le CSE, la commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail du CSE et la Commission de suivi du présent accord. L'entreprise et les partenaires sociaux réaffirment le rôle essentiel du CSE concernant la politique handicap en particulier sur les aménagements de poste dans le cadre d'une intégration, d'une insertion ou d'un maintien dans l'emploi.

Article 1.5.2 – Les acteurs externes

La Mission Handicap poursuivra et développera les relations établies avec les partenaires externes tels que l'Agefiph, Pôle Emploi et Cap Emploi, Les sites de recrutement dédiés aux travailleurs handicapés, les entreprises pour les prestations avec le secteur protégé etc.

W
HJZ AM
SA CB

Article 2 – Actions en faveur de la politique Handicap

Le bilan de l'Audit de notre 4ème accord (2016 -> 2018), réalisé par JLO CONSEIL, a permis de définir les actions à mettre en place pour poursuivre nos engagements et notre politique handicap.

Article 2.1 : SOURCER & RECRUTER LES CANDIDATS TH

AXES D'ENGAGEMENTS	ACTIONS	LES MOYENS
SOURCING	Créer et mettre à disposition des managers de proximité et Chargé.e.s de recrutement un annuaire par secteur régional des acteurs de recrutement de candidats TH.	Mise à jour et diffusion annuelle
	<p>Poursuivre et développer nos relations avec les organismes et les réseaux spécialisés dans la formation, la réinsertion et le placement des personnes en situation de handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les organismes spécialisés dans le placement de personnes handicapées (Cap Emploi, Pôle Emploi...) ainsi que les Entreprises de Travail Temporaire. • Les milieux associatifs tels que l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (l'Adapt), les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP), les Ecoles de réinsertion professionnelle (ERP), les missions locales etc ; • Les écoles, dans le cadre de convention de stages, des personnes en situation de handicap en cours d'études. 	<p>La Mission Handicap sensibilisera chaque année l'ensemble de ces acteurs à notre politique interne en matière de handicap notamment via l'envoi d'une plaquette d'information.</p> <p>Nos offres d'emploi seront systématiquement envoyées aux services publics de l'emploi et également mises en ligne sur des sites et supports spécialisés (comme par exemple sur le site de l'AGEFIPH)</p> <p>Nos fiches métiers (de contraintes et d'aptitudes) leur seront communiqués en amont afin de favoriser la pertinence de ces partenariats.</p>

	<p>Favoriser les candidatures externes de TH via notre site internet « NORAUTO-RECRUTE » et la participation aux forums spécialisés</p>	<p>Les offres d'emploi diffusées seront clairement et expressément identifiées comme étant accessibles aux personnes en situation de handicap. De plus, notre site internet (norauto-recrute.fr) devra être accessible aux personnes déficientes visuelles et auditives.</p> <p>Norauto s'engage également à poursuivre ses participations à des forums spécialisés organisés dans toute la France, notamment dans le cadre de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées.</p>
	<p>Alternance : Identifier & favoriser les partenariats avec les organismes de formation. Nous faire connaître de ces écoles et des jeunes.</p>	<p>Une cartographie de ces écoles a été créée (Cf 4ième accord) et sera mise à jour et diffusée chaque année auprès des interlocuteurs internes impliqués dans le recrutement pour leur permettre d'identifier plus facilement les organismes pouvant former des alternants à nos métiers.</p>
<p>RECRUTEMENT DE CANDIDATS TH</p>	<p>Objectif national de 100 embauches sur les 4 ans d'application du présent accord est fixé pour l'UES Norauto (soit 1,8 % du total du nombre prévisionnel d'embauches* - représentant une augmentation des ambitions de 0.7 points par rapport au précédent accord)</p> <p>*moyenne de 1400 embauches par an</p>	<p>Les recrutements seront en priorité sous CDI ; les contrats à durée déterminée (6 mois et plus) et les contrats en alternance seront également retenus.</p> <p>Tous les recrutements sont ouverts aux personnes handicapées, dans les centres comme au sein des services centraux, et ce, quel que soit le niveau de qualification requis. Norauto s'engage donc à étudier, pour tout poste à pourvoir, les candidatures de personnes handicapées.</p>

W
 AB
 AN
 SA
 CB

<p>Inciter au recrutement d'alternant.e.s en situation de handicap</p> <p>Un objectif national de 15 embauches de contrat en alternance sur les 4 ans d'application du présent accord est fixé pour l'UES Norauto (soit 1% du nombre total d'embauches en contrat d'alternance - 380 embauches en alternance par an)</p>	<p>La Mission Handicap communiquera auprès des managers le process d'aides complémentaires octroyées par l'AGEFIPH dans le cadre de recrutements en alternance de personnes en situation de handicap, afin d'inciter à leur recrutement.</p>
<p>Réalisation d'un diagnostic des centres à « quota » 0</p> <p>Seront principalement mis à contribution les centres dits à « quota 0 » et ayant une obligation d'emploi. Aux termes du présent accord, chaque centre à « quota 0 », devra justifier d'au moins une action par an en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Dans le cas inverse, une « pénalité » similaire à celle prévue par la loi sera mise en œuvre.</p>	<p>Les centres à quota 0 devront suivre un soutien sous forme d'un « diagnostic ciblé », piloté par la mission handicap, soit par un cabinet de conseil spécialisé. Ce diagnostic a pour objectif d'identifier les causes internes et externes des difficultés rencontrées, les freins et les leviers, puis de bâtir et d'accompagner un programme d'actions adaptées propres à chaque établissement.</p>
<p>Accompagner les Managers dans le processus de recrutement d'une personne en situation de handicap</p>	<p>Le Manager peut, s'il le souhaite, bénéficier d'un accompagnement spécifique des chargés de recrutement et/ou de la Mission Handicap et/ou par une structure spécialisée.</p> <p>Par ailleurs, des supports de formation sont mis à la disposition des managers afin de les sensibiliser sur la conduite à tenir dans le cadre d'un recrutement,</p>

W
AM
HB CB
SA

notamment, d'une personne en situation de handicap.

Article 2.2 : ACCUEILLIR, INTÉGRER, FORMER

AXES D'ENGAGEMENTS	ACTIONS	LES MOYENS
ACCUEILLIR	Préparer l'arrivée d'un.e collaborateur.rice TH au sein d'une équipe : avant son arrivée et avec son accord préalable, le ou la manager sera chargé.e d'informer et de mobiliser ses futurs collègues.	Un accompagnement en interne sera effectué à l'insertion. Si cela s'avère nécessaire, il sera fait appel à un organisme spécialisé.
	Sensibiliser nos collaborateur.rice.s au Handicap pour favoriser l'accueil et l'intégration de nos collaborateur.rice.s TH.	Une plaquette d'information (démarche RQTH, avantages, aides, interlocuteurs...) sera envoyée à tout nouveau collaborateur en situation de handicap. L'emploi des personnes en situation de handicap sera systématiquement abordé dans nos sessions d'accueil des non-cadres et des cadres des centres et des services centraux. De plus, le « kit de bienvenue » adressé aux nouveaux collaborateurs contiendra les informations utiles sur le sujet du handicap.
	Permettre au collaborateur souffrant de déficience auditive d'être mieux intégré.	Tout au long de son parcours professionnel au sein de Norauto, la Mission Handicap financera tout besoin d'un interprète en langue des signes (entretien de recrutement, insertion, formations, réunions...)
INTÉGRER	Informer nos collaborateur.rice.s pour favoriser leur intégration	Une page entièrement dédiée à notre politique handicap et aux informations nécessaires à nos collaborateur.rice.s est à

lw
AN
CB
SA

disposition sur notre portail RH (Intranet)
<https://intranet.norauto.com/norautoetmoi/collaborateur/ressources-humaines/nos-engagements/handicap>

Adapter le poste dès l'embauche

Afin de faciliter l'insertion des collaborateurs en situation de handicap, le manager et la mission handicap porteront une attention particulière à l'analyse du poste.

En concertation avec le médecin du travail lors de la visite médicale d'embauche, une analyse du poste et de l'environnement de travail pourra être réalisée afin de définir la nécessité d'aménagements de poste et/ou la mise à disposition d'équipements spécifiques. Si nécessaire, il sera fait appel à un organisme spécialisé.

Aménagements : Norauto financera et mettra en place le mobilier et le matériel adaptés, au regard des préconisations du médecin du travail, dans la limite de 3 mois à compter du terme de la période d'essai.

Intégrer nos alternants TH

Chaque alternant.e sera accompagné d'un tuteur ou maître d'apprentissage, qui sera un collaborateur volontaire ayant suivi une formation spécifique. Chaque directeur de centre ou responsable de service sera garant de ce parcours.

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

Accessibilité des outils internes

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

FORMER

Accès aux formations : au même titre que tout autre collaborateur, les collaborateurs en situation de handicap

Norauto s'assurera que les formations soient dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap de la personne. Si nécessaire, l'entreprise mettra en place les aménagements/adaptations appropriés en fonction du handicap

W
An
f/B CB
SA

ont accès à l'ensemble des formations prévues au plan de formation.

Un bilan annuel sera réalisé sur la fréquence et la nature des formations suivies ainsi que sur les mesures mises en place.

Article 2.3 : MAINTENIR DANS L'EMPLOI & FAIRE ÉVOLUER

AXES D'ENGAGEMENTS	ACTIONS	LES MOYENS
MAINTENIR DANS L'EMPLOI	Etudier et suivre l'évolution des contraintes et exigences de nos postes : L'objectif de cette démarche est de prévenir et réduire les contraintes physiques de certaines tâches ou postures pour les collaborateurs en situation de handicap, en mettant en place des actions ciblées.	Mise à disposition de l'analyse approfondie des principaux métiers des centres auto et services a été réalisée en 2013-2014 afin d'identifier les principales contraintes physiques, sensorielles et psychologiques des postes ainsi que les exigences d'aptitudes nécessaires. Cette analyse pourra être revue en cas d'évolution de nos métiers et/ou de notre organisation.
	Suivre les accidents du travail et les maladies professionnelles	Une vigilance spécifique continuera d'être apportée au suivi des ATMP par le Responsable Hygiène et Sécurité, dans le cadre des réunions de la Commission santé sécurité du CSE, afin de développer des actions de prévention ou de correction.
	Porter attention aux collaborateurs en absence de longue durée	La Mission handicap portera une attention particulière aux collaborateurs se trouvant en arrêt de travail depuis au moins 6 mois. Ces derniers seront informés de l'existence de la Mission Handicap et de l'Assistante sociale ainsi que du soutien et des aides qu'elles peuvent éventuellement leur apporter. De

W
AM
HB CB
SA

plus, ces collaborateurs seront également sensibilisés aux visites médicales de pré-reprise.

Adapter les postes de travail

L'interlocuteur privilégié pour les adaptations de poste de travail sera le médecin du travail.

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

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

Aide au financement des équipements nécessaires à la compensation des handicaps auditifs/visuels/aide à la mobilité.

Concernant les équipements nécessaires à la compensation des handicaps auditifs et visuels et l'aide à la mobilité (fauteuils roulants, aménagements à la conduite d'un véhicule, d'aides ponctuelles au trajet domicile-travail etc.), la Mission handicap prendra en charge 20% du reliquat restant après les versements

lu
AM
CB
SA

des aides de l'AGEFIPH et des organismes publics ou parapublics.

Permettre au collaborateur TH de concilier les contraintes d'organisations liées au Handicap et vie professionnelle.

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

Le collaborateur reconnu « Travailleur Handicapé » bénéficiera d'aménagement d'horaires pour lui permettre de se rendre à ses RDV médicaux liés à son Handicap. Ce dernier devra justifier auprès de son manager des différents rendez-vous pris et sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 8 jours.

Accompagner les collaborateurs déclarés inaptes à leur poste

Norauto s'engage à chercher une solution de **reclassement interne** pour tout collaborateur handicapé qui ne pourrait être maintenu à son poste ou tout collaborateur handicapé déclaré inapte à son poste de travail.

Dans le cadre d'un **licenciement pour inaptitude** d'un collaborateur reconnu travailleur handicapé, un accompagnement à la recherche d'un nouvel emploi piloté par un cabinet spécialisé lui sera proposé afin de

Actions de reclassements envisagées selon la situation :

- Aménagements de poste et/ou d'horaires de travail,
- Financement d'un bilan de compétences pour les collaborateurs reconnus « travailleur handicapé »,
- Financement de formations pour faciliter et permettre, le cas échéant, un changement de poste,
- Mise en place du télétravail, selon les conditions prévues dans l'accord sur le télétravail.

W
AM
CB
SA

favoriser son reclassement externe. Ce suivi d'une durée de 4 mois maximum sera financé par le budget de la Mission handicap.

Norauto recherchera des solutions de reclassement en priorité au sein de leur établissement, ou à défaut au sein de l'UES Norauto.

Analyser les départs de collaborateurs en situation de handicap

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

DEMANDER OU RENOUELER SA RQTH

Demander la reconnaissance de la qualité de « travailleur handicapé » en interne

Un objectif national de 80 reconnaissances en interne sur les 4 ans d'application du présent accord.

Information sur la démarche de reconnaissance de « travailleur handicapé » communiqué chaque année (Se référer à la partie *Sensibiliser, Communiquer, Former*)

Compte tenu des difficultés que cela peut occasionner, NORAUTO pourra accompagner le collaborateur par le biais d'organismes spécialisés tels que les associations de Médecins du Travail, et/ou un(e) assistant(e) social(e), et/ou les maisons départementales pour les personnes handicapées (MDPH), pour le soutenir dans ces démarches.

W
AN
JFB
CB
SA

Renouveler sa RQTH

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

Faciliter les démarches administratives liées à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Norauto attribuera une journée d'absence rémunérée (ou 2 fois une demi-journée) pour permettre au collaborateur d'établir et déposer son dossier de RQTH (visite médicale comprise).

Ce dernier devra justifier auprès de son manager des différents rendez-vous pris. Cette action n'est pas imputable au budget handicap.

FAIRE ÉVOLUER

L'entreprise veillera à ce que le handicap ne soit pas un frein à la montée en compétences ou à l'évolution professionnelle des collaborateurs reconnus « travailleurs handicapés ».

A titre d'exemple, les collaborateurs pourront bénéficier d'un accompagnement dans des démarches favorisant les parcours professionnels vers les métiers des services team.

Les indicateurs suivants seront analysés lors de chaque bilan annuel, tels que

- le taux de formation & nombre d'heures de formation effectuées par les TH en comparaison avec celles effectuées par les Collaborateur.rice.s non TH
- Le taux de promotion des TH en comparaison avec les Collaborateur.rice.s non TH

AN
SA
CB

Le nombre d'heures de formation, évolution seront analysés lors des bilans annuels.

Article 2.4 : SOUS TRAITER AU STPA

AXES D'ENGAGEMENTS	ACTIONS	LES MOYENS
SOUS TRAITER AU STPA	Développer les partenariats avec le milieu protégé en collaboration avec le service de « Cost management » (achats indirects)	Notre équipe des achats indirects a suivi une formation aux achats responsables début 2018. Sensibilisations annuelles et points réguliers faisant office de rappel à effectuer.
	Développer les partenariats avec le secteur protégé et adapté en local	Via des campagnes de sensibilisation (au moins 2 par an) , incitation à collaborer avec le secteur protégé au niveau de chaque centre, & équipe du siège social.
	Mise à disposition d'un annuaire du secteur protégé et adapté	Pour permettre d'identifier plus facilement les ESAT et les Entreprises Adaptées, un répertoire est mis à disposition des centres et des différents services de Norauto, sur le Portail RH ou via une plateforme externe (Ex. Réseau GESAT)
	Développer la mise à disposition de personnes	Mettre en place des partenariats avec des structures telle que le GEIQ

lw
AM
CB
SA

Article 2.5 : SENSIBILISER, COMMUNIQUER, FORMER

AXES D'ENGAGEMENTS	ACTIONS	LES MOYENS
<p>SENSIBILISER EN INTERNE SUR LA POLITIQUE HANDICAP POUR TOUS LES COLLABORATEURS ET LES NOUVEAUX ENTRANTS</p>	<p>Sensibiliser tous les collaborateur.rice.s au handicap & politique handicap Norauto.</p>	<p>Diffusions régulières d'articles informatifs, témoignages & portraits sur : Site de recrutement norauto-recrute.fr, Journal interne trimestriel (Synchro, Newsletter hebdomadaire (Nor'Hebdo) intranet.</p> <p>1 campagne par an (lors de SEEPH) d'envoi de brochure informative à tous nos collaborateurs ainsi que des actions de sensibilisation (Quizz, Expo, Challenges...=)</p>
	<p>Sensibiliser les collaborateur.rice.s à la démarche de reconnaissance de qualité de travailleur Handicapé (RQTH)</p>	<p>Pour aider le collaborateur dans ses démarches de reconnaissance, une plaquette d'informations lui sera remise pour le sensibiliser, l'informer de l'intérêt de bénéficier de ce titre et l'accompagner dans l'obtention de celui-ci.</p>
	<p>Sensibiliser et former nos managers au Handicap sur toutes les thématiques induites.</p> <p>Sensibiliser nos managers à l'insertion de personne en situation de handicap dans leur équipe.</p>	<p>Création & mise à disposition d'un Kit de sensibilisation pour permettre à chaque DC d'animer et communiquer sur le Handicap dans son centre. Kit renouvelé chaque année.</p>
<p>A la signature du présent accord, une campagne de communication sera lancée afin de faire connaître à l'ensemble des collaborateurs de L'UES les principales mesures de notre nouvel accord.</p>	<p>Communication email / Supports papiers /Journal Interne) visant à informer des principales mesures de l'accord ; - les aides et soutien dont peuvent bénéficier les collaborateurs en situation de handicap ;</p>	

SENSIBILISER LES COLLABORATEURS TH ET LEUR ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

Chaque nouveau.elle collaborateur.rice TH ou collaborateur.rice nouvellement reconnu TH font l'objet d'une attention particulière

- la démarche pour se faire reconnaître ;
- les acteurs interne et externe de la Mission handicap.
- les enjeux de collaboration avec le STPA;

Envoi annuel & systématique d'une brochure informant de notre politique et mission handicap.

Envoi régulier des actualités de la mission handicap

COMMUNIQUER EN EXTERNE SUR LA POLITIQUE HANDICAP

Communiquer au nom de notre marque Employeur afin de donner une visibilité de notre politique handicap à l'externe

Publication/Communication sur nos différents réseaux sociaux.

Etudier les espaces de communication presse ou des différents jobboard et s'y associer en fonction de la pertinence de leur portée.

Communication à l'externe sur regionJob, MeteoJob, Agefiph, Cap Emploi, écoles...

FORMER

Au delà des communications et sensibilisations sur notre politique Handicap, former nos managers aux différentes mesures législatives et nos engagements de ce présent accord.

Une formation sur les engagements sur différents accords intégrera l'accord du handicap et sera réalisée sur l'ensemble du réseau lors des réunions régionales. L'ensemble des DC et DS aura été formé avant la fin de ce 5ième accord.

Lors de la campagne de communication de signature de cet accord, chaque DC recevra (via le Kit de communication), un outil de pilotage (Type livret synthétique des différents engagements de notre politique Handicap). Création d'un E-learning obligatoire pour tous nos managers (Encadrants du siège social, DS, DC, RSV et Chef d'atelier, référents handicap, Chargés de recrutement, membres de la commission de suivi, membres de la

W

AM
CB
SA

commission santé sécurité et conditions de travail du CSE et Responsable de l'Hygiène et la sécurité)

Article 2.6 : ANIMER ET PILOTER LA POLITIQUE HANDICAP

AXES D'ENGAGEMENTS	ACTIONS	LES MOYENS
UN RESEAU DE REFERENTS BASE SUR LE VOLONTARIAT DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE	Animation d'un réseau de référents	Sur la base du volontariat, rôle proposé aux représentants de proximité. Si des secteurs ne sont pas représentés, nomination de référents handicap sur la base du volontariat.
OUTILS DE PILOTAGE	Mettre en place des outils afin de faciliter le pilotage et la visibilité en temps réel du taux d'emploi	Notre TBS (Tableau de Bord Social) donne chaque mois une visibilité du nombre de collaborateur.rice.s par centre, à l'instant t. Une application informatique sera développée en collaboration avec les différents acteurs de la gestion des Ressources Humaines et la Mission Handicap pour simplifier et permettre le suivi de la population en situation de handicap.
COMMISSION DE SUIVI	Suivi de notre accord par nos différentes organisations syndicales signataires	Une Commission de suivi sera composée de deux membres de chaque Organisation Syndicale représentative, d'un représentant de la mission handicap, d'un représentant de la Direction d'entreprise, des personnes internes ou externes qualifiées pouvant être invitées; Elle se réunira, à signature de l'accord, au moins deux fois par an et pour la durée de l'accord : pour la définition et la présentation

W

AB SA AN CB

des actions à prévoir pour l'année à venir et dès l'obtention des résultats du bilan et de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés de l'année écoulée

Plan d'embauche (soit 25 %)
Plan d'insertion et de formation (soit 15 %)
Plan de maintien dans l'emploi (soit 35 %)
Les autres actions (soit 25 %)

BUDGET

Nous rappelons que nous avons fait le choix de la « non péréquation ». Le budget sera donc établi en fonction du bilan annuel des actions menées et des unités octroyées à cet effet, de l'année précédente.

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

DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans.

Il prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2019. A défaut de renégociation, l'accord cessera de produire ses effets au terme prévu.

Article 3 - Révision

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

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

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

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

Article 4 - Adhésion

Conformément aux dispositions légales, une organisation syndicale 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 5 - Dénonciation

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

Article 6 - Dépôt et publicité

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

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

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

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

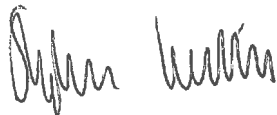
Le présent accord sera communiqué à l'ensemble du personnel par voie d'affichage sur les tableaux d'affichage en permanence dans tous les sites Norauto et sera également consultable sur le portail RH.

A Lesquin, le 04/12/2018

En 8 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie.

Pour l'UES Norauto :

Stéphane WILMOTTE, Directeur des Relations et Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet



Pour les Organisations Syndicales :

CFDT, représentée par Sylvestre AISSI



CFE-CGC, représentée par Alain MONPEURT



CFTC, représentée par Maya BESNARDEAU



CGT, représentée par Laurent DESPRES

FO, représentée par Corinne BRIENNE



Annexe 1 - Composition de l'UES Norauto

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

- NORAUTO FRANCE,
- NORAUTO INTERNATIONAL,
- MANOSQUE-CAMANOSQUE,
- CAPAULES,
- CENTRE AUTO NIORT,
- VIGNEUX-CAVIGNEUX,
- BIZANOS-CABIZANOS,
- CALIVRY,
- CABAILLEUL,
- MASAUTO,
- CAMORTEAU,
- CAGUILERS,
- CADOLE,
- CAVITROLLES,
- CAVIERZON,

