

**Accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées  
2023 - 2025**

Entre les soussignés :

L'Unité Économique et Sociale Norauto NORAUTO, dont le siège social est situé à 2A Boulevard Van Gogh, 59650 VILLENEUVE D'ASCQ, représentée par Madame Camille DELESALLE, Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet ;

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'Unité Économique et Sociale 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 Guillaume LECONTE, en qualité de Délégué Syndical Central CGT ;
- Madame Corinne BRIENNE, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale FO.

Il est conclu l'accord suivant :

## SOMMAIRE

---

<b>PREAMBULE</b>	<b>3</b>
<b>Article 1 - Objet de l'accord et dispositions générales</b>	<b>3</b>
Article 1.1 – Champ d'application	4
Article 1.2 - Taux d'emploi direct	4
Article 1.4 – Les bénéficiaires	4
Article 1.5 – Les acteurs	4
<b>Article 2 – Actions en faveur de la politique Handicap</b>	<b>6</b>
Article 2.1 : SOURCER & RECRUTER LES CANDIDATS TH	6
Article 2.2 : ACCUEILLIR, INTÉGRER, FORMER	9
Article 2.3 : MAINTENIR DANS L'EMPLOI & FAIRE ÉVOLUER	11
Article 2.4 : SOUS TRAITER AU STPA	16
Article 2.5 : SENSIBILISER, COMMUNIQUER, FORMER	17
Article 2.6 : ANIMER ET PILOTER LA POLITIQUE HANDICAP	18
<b>Article 3 - Révision</b>	<b>21</b>
<b>Article 4 - Adhésion</b>	<b>21</b>
<b>Article 5 - Dénonciation</b>	<b>21</b>
<b>Article 6 : Commission de suivi</b>	<b>21</b>
<b>Article 7 : Notification, Dépôt et publicité</b>	<b>22</b>

## **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.

Dans ce cadre, NORAUTO souhaitant continuer le développement de sa politique d'inclusion, a réfléchi à de nouvelles dispositions et à un nouveau plan de développement, notamment, en axant sur l'insertion et le maintien dans l'emploi, la sensibilisation de ses collaborateurs, et l'aménagement des postes de travail.

La communication de cette politique est tournée vers l'externe, afin, notamment, de faire mieux connaître notre politique l'inclusion.

L'UES NORAUTO, leader des enseignes des NORAUTO regroupe près de 6500 collaborateurs au sein de 273 centres en France. NORAUTO associe un magasin libre service et un atelier de réparation. Avec en moyenne près de 800 recrutements en CDI par an, la mission handicap s'intègre pleinement dans la politique de Ressources Humaines, aussi bien en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi 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 et l'insertion, ainsi que le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.**

Ce dernier accord pouvant faire l'objet d'une demande d'agrément auprès de la DDEETS et, de ce fait, exonérer l'UES NORAUTO du versement de sa contribution à l'AGEFIPH, a pour objectif de **préparer l'avenir et la pérennisation de notre politique handicap** au delà de l'agrément. Il s'agit d'un **accord de transition**, vers une autonomisation de notre politique handicap.

Depuis la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 en faveur de la liberté de choisir son avenir professionnel, applicable 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 dispositions transitoires entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2024 permettront un écrêtement de la contribution.

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

La prise en compte de :

- toutes les personnes reconnues handicapées, mentionnées à l'article [L.5212-13](#) du code du travail ;

- quelles que soient la durée et la nature de leur contrat de travail sans exception, y compris les stagiaires, les personnes en période de mise en situation en milieu professionnel et les personnes mises à disposition par les entreprises de travail temporaire ou les groupements d'employeurs.
- des contrats d'achat de biens et services conclus auprès d'entreprises adaptées (EA), d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT), de travailleurs indépendants handicapés (TIH) ou d'entreprises de portage salarial, si le salarié porté est reconnu handicapé. Ces actions ne rentrent pas dans le calcul de votre taux d'emploi mais sont prises en compte sous forme de déduction à la contribution financière due lorsque le taux d'emploi de personnes handicapées est inférieur à 6%.

## **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). Ce calcul du taux d'emploi et de la contribution se fera au niveau de chaque société juridique de l'UES.

La composition de l'UES NORAUTO est fixée par l'accord de configuration de l'UES en vigueur, ainsi que ses avenants éventuels.

## **Article 1.2 - Taux d'emploi direct**

**Le taux d'emploi =** 
$$\frac{\text{Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en ETP}^*}{\text{L'effectif d'assujettissement moyen annuel en ETP}^*}$$

\* en Equivalent Temps Plein (au prorata temporis des périodes de contrat et d'horaires sur l'année civile)  
Au 31 décembre 2021, le taux d'emploi est de 4,6 %.

Dans le cadre de cet accord, notre objectif vise à atteindre le taux légal de 6%.

## **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 Handi-Santé** : 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 proximité du siège social seront formés dès le début d'accord au dispositif légal et aux engagements du présent accord.
- ❖ **Les Référents sociaux solidaires (relais de proximité handicap)** : collaborateurs volontaires formés (représentants de proximité et volontaires issus d'appels à volontariat) a minima 2 par région, 6 réunions en visio ou présentiel par an, animées par la Mission Handicap. Leur rôle est de relayer les informations de la Mission Handicap, sensibiliser les équipes sur le terrain, écouter et orienter les collaborateurs (reconnus Travailleurs Handicapés ou pas) vers la Mission Handicap.  
Les heures consacrées aux réunions dédiées à ce sujet proposées par la Mission Handicap et la Direction sur cette thématique seront prises en charge par la direction.
- ❖ **La Direction des Ressources Humaines et notamment les Responsables Ressources Humaines et les chargés de recrutement** : formés par la Mission Handicap, sont les 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 Santé, 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. Une formation sur les aménagements de poste leur sera proposée par la Mission Handicap.

#### 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.

En outre, les associations en faveur de l'inclusion sociale, ainsi que les assistant(e)s sociales sont également des acteurs moteurs.

## Article 2 – Actions en faveur de la politique Handicap

Les actions précédentes négociées dans l'accord de 2019-2022 sont toujours d'actualité. Par conséquent, celles-ci ont été reprises dans le présent accord.

Par ailleurs, afin de renforcer les mesures incitatives, nous avons complété les mesures existantes, par de nouvelles.

### Article 2.1 : SOURCER & RECRUTER LES CANDIDATS TH

- Pour rappel, ci-après les mesures éditées via l'accord Handicap 2019-2022 :

AXES D'ENGAGEMENTS	ACTIONS	LES MOYENS
SOURCING	<p><b>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.</b></p>	Mise à jour et diffusion annuelle
	<p><b>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 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les organismes spécialisés dans le placement de personnes handicapées (Cap Emploi, Pôle Emploi...) ainsi que les Entreprises de Travail Temporaire.</li> <li>• 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 Écoles de réinsertion professionnelle (ERP), les missions locales etc ;</li> <li>• Les écoles, dans le cadre de conventions de stages, des personnes en situation de handicap en cours d'études.</li> </ul>	<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 communiquées en amont afin de favoriser la pertinence de ces partenariats.</p>
	<p><b>Favoriser les candidatures externes de TH via notre site internet « Norauto-RECRUTE » et la participation aux forums spécialisés</b></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><b>Alternance : Identifier &amp; favoriser les partenariats avec les organismes de formation. Nous faire connaître des écoles et des jeunes.</b></p>	<p>Une cartographie de ces écoles a été créée (Cf 4ème 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>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>
	<p><b>Inciter au recrutement d'alternant.e.s en situation de handicap</b></p> <p>Un objectif national de 15 embauches de contrat en alternance sur les 3 ans d'application du présent accord est fixé pour l'UES NORAUTO (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><b>Réalisation d'un diagnostic des centres à « quota » 0</b></p> <p>Seront principalement mis à contribution les centres dits à « quota 0 » et ayant une obligation d'emploi. Aux termes du</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</p>

	<p>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>de bâtir et d'accompagner un programme d'actions adaptées propres à chaque établissement.</p>
	<p><b>Accompagner les Managers dans le processus de recrutement d'une personne en situation de handicap</b></p>	<p>Le Manager bénéficiera d'un accompagnement spécifique des chargés de recrutement et/ou Responsable des Ressources Humaines et/ou de la Mission Handicap et/ou par une structure spécialisée et/ou Responsable de formation des alternants.</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, notamment, d'une personne en situation de handicap.</p>

● **Nouvelles mesures additionnelles issues du présent accord :**

- Intervention **bi-annuelles auprès des RRH et Chargés de mission** pour sensibiliser au handicap et (ré)expliquer la démarche interne et le process d'aménagement de poste
- Développer l'**accessibilité numérique** pour les collaborateurs ayant des déficiences visuelles et auditives : lancement d'un chantier numérique auprès d'un prestataire spécialiste.
- Création d'une **vidéo d'accompagnement** "*comment poser la question du handicap pendant l'entretien d'embauche ?*" à destination des directeurs, managers et recruteurs, à utiliser en formation recrutement par les RRH, et disponible via notre intranet (Portail RH) au public des managers.
- Engagement des RRH à écrire au moins **un article par an sur l'accueil, l'intégration ou la vie de collaborateurs en situation de handicap** :
  - dans le portail RH pour nos collaborateurs ;
  - dans un/des médias locaux (papier ou numérique), afin de mettre en avant notre politique d'inclusion auprès du public.
- Rédaction d'un **article par mois**, par l'un de nos **57 référents sociaux solidaires**, afin de :
  - **faire connaître** à tous nos collaborateurs son retour d'expérience sur ses actions locales ;
  - **inspirer** d'autres référents sociaux ;
  - **attirer** de nouveaux référents sociaux.
- Développer une politique de **recrutement sans CV** soit 100% sur entretien à l'oral pour faciliter l'accès de nos postes à tous les publics. Test avec "gOtaf" (nom de la start up) de **recrutement sur la base audio** de public issu de la diversité et du handicap et via les réseaux sociaux.
- **Mise en place du dispositif "1 jour 1 métier"** : **généraliser** la démarche en lien avec les chargés de mission recrutement dans l'objectif de faire connaître notre marque employeur, nos métiers, notre politique Handicap (engagements, aménagements,...) et ainsi recruter des profils diversifiés.



- Mise en avant de l'ambassadeur champion de moto, et par ailleurs collaborateur en situation de Handicap, sur les Réseaux sociaux avec de faire connaître notre engagement en faveur de l'inclusion et de témoigner de l'accompagnement vie professionnelle et personnelle : aménagement individualisé de son emploi pour laisser place à sa passion.
- **Visite annuelle de chaque centre** avec un Cap Emploi ou une association locale ou une école du secteur médico-social (DC ou RRH ou Chargé de recrutement) afin de renforcer nos partenariats et de donner de la visibilité sur les postes proposés.
- **Renforcer** les rencontres des RRH et de l'équipe formation avec les associations et organismes d'insertion et de formation des collaborateurs en situation de Handicap. L'objectif est :
  - pour les recruteurs : communiquer plus largement sur l'accès à nos offres d'emploi d'une part et recevoir les contacts ciblés sur les candidatures de personnes handicapées ;
  - de collaborateurs : d'accéder plus facilement à nos offres d'emploi présents sur notre site.
- Continuer le **diagnostic** des centres **sans collaborateur porteurs de handicap**, afin de renforcer la sensibilisation et accompagner ces derniers dans la mise en place des mesures de recrutements et d'aménagements possibles.
- Engagement de recrutement sur les 3 prochaines années :
  - d'au moins **75 recrutements**, soit **25 par an**, dont 16 par an en CDI. Ces 16 embauches CDI par an représentent 2.5% des recrutements CDI de l'année.
  - d'au moins **21 alternants minimum**, soit 7 par an.

## Article 2.2 : ACCUEILLIR, INTÉGRER, FORMER

- Pour rappel, ci-après les mesures éditées via l'accord Handicap 2019-2022 :

AXES D'ENGAGEMENTS	ACTIONS	LES MOYENS
ACCUEILLIR	<b>Préparer l'arrivée d'un.e collaborateur.rice TH au sein d'une équipe</b> : 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.
	<b>Sensibiliser nos collaborateur.rice.s au Handicap pour favoriser l'accueil et l'intégration de nos collaborateur.rice.s TH.</b>	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.

	<p><b>Permettre au collaborateur souffrant de déficience auditive d'être mieux intégré.</b></p>	<p>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...)</p>
<p><b>INTÉGRER</b></p>	<p><b>Informers nos collaborateurs pour favoriser leur intégration</b></p>	<p>Une page entièrement dédiée à notre politique handicap et aux informations nécessaires à nos collaborateurs est à disposition sur notre portail RH (Intranet)  <a href="https://intranet.norauto.com/norautoetmoi/collaborateur/ressources-humaines/nos-engagements/handicap">https://intranet.norauto.com/norautoetmoi/collaborateur/ressources-humaines/nos-engagements/handicap</a></p>
	<p><b>Adapter le poste dès l'embauche</b>  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.</p>	<p>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.</p>
	<p><b>Intégrer nos alternants TH</b></p>	<p>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.</p>
	<p><b>Accessibilité des outils internes</b></p>	<p>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 prises en charge par le budget de la Mission handicap.</p>

<p><b>FORMER</b></p>	<p><b>Accès aux formations</b> : au même titre que tout autre collaborateur, les collaborateurs en situation de handicap ont accès à l'ensemble des formations prévues au plan de formation.</p>	<p>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</p> <p>Un bilan annuel sera réalisé sur la fréquence et la nature des formations suivies ainsi que sur les mesures mises en place.</p>
----------------------	--	--

● **Nouvelles mesures additionnelles issues du présent accord :**

- Communication de la Mission Handicap au Réseau et à la Service Team sur l'intérêt pour le collaborateur de **se déclarer** Travailleur reconnu via des communications diversifiées (affiches, intranet, conférences, nor'hebdo, vidéos, ...) et individuelles.
- Développement de la Communication interne et externe : autour de notre **Ambassadeur Handicap** interne : Cédric Bagarre du centre Norauto Nice (sponsoring).
- **Appel** à renouvellement des **Référents sociaux solidaires**, afin de s'assurer du maintien durable de nos actions locales et du relais et de l'efficacité de nos référents en proximité.
- Renforcement de la **sensibilisation** tournée vers l'externe (Hackathon, écoles, asso et structures...), notamment en lien avec nos services de communication externes et les acteurs locaux.
- **Sensibiliser** davantage la **Service Team** via des animations ateliers et conférences témoignages internes ou externes. Ces actions seront relayées au réseau via des vidéos résumant ces actions.
- Proposer aux managers de nos centres et des services centraux une **animation sportive mixte** à organiser l'année des JO (en lien avec l'équipe sécurité /prévention des risques) afin d'associer nos collaborateurs à la pratique du handi-sport.
- Changement d'appellation de la Mission Handicap vers la **Mission Handi-Santé** afin de dédramatiser les préjugés derrière le mot "handicap" et ce, sans changement de la mission.

**Article 2.3 : MAINTENIR DANS L'EMPLOI & FAIRE ÉVOLUER**

● **Pour rappel, ci-après les mesures éditées via l'accord Handicap 2019-2022 :**

AXES D'ENGAGEMENTS	ACTIONS	LES MOYENS
<p><b>MAINTENIR DANS L'EMPLOI</b></p>	<p><b>Etudier et suivre l'évolution des contraintes et exigences de nos postes :</b> L'objectif de cette démarche est de prévenir et réduire les contraintes physiques de certaines</p>	<p>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.</p>

	<p>tâches ou postures pour les collaborateurs en situation de handicap, en mettant en place des actions ciblées.</p>	<p>Cette analyse pourra être revue en cas d'évolution de nos métiers et/ou de notre organisation.</p>
	<p><b>Suivre les accidents du travail et les maladies professionnelles</b></p>	<p>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.</p>
	<p><b>Porter attention aux collaborateurs en absence de longue durée</b></p>	<p>La Mission handicap portera une attention particulière aux collaborateurs se trouvant en arrêt de travail depuis au moins 6 mois et/ou absences répétitives. Ces derniers seront informés de l'existence de la Mission Handicap et de l'Assistante sociale ainsi que du soutien et des aides qu'elles peuvent éventuellement leur apporter. De plus, ces collaborateurs seront également sensibilisés aux visites médicales de pré-reprise.</p>
	<p><b>Adapter les postes de travail</b></p>	<p>L'interlocuteur privilégié pour les adaptations de poste de travail sera le médecin du travail.</p> <p>NORAUTO pourra également faire appel aux structures spécialisées. Au cas par cas et en fonction du besoin, un ergonome, CAP Emploi, ou tout autre spécialiste, apportera ses conseils et contribuera à l'étude d'adaptation du poste.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

		<p>visant à pallier aux contraintes liées au handicap.</p>
	<p>Aide au financement des équipements nécessaires à la compensation des handicaps auditifs/visuels/aide à la mobilité.</p>	<p>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 des autres aides mobilisables et des organismes publics ou parapublics.</p>
	<p><b>Permettre au collaborateur TH de concilier les contraintes d'organisations liées au Handicap et vie professionnelle.</b></p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
	<p><b>Accompagner les collaborateurs déclarés inaptes à leur poste</b></p> <p>NORAUTO s'engage à chercher une solution de <b>reclassement interne</b> pour tout collaborateur handicapé qui ne pourrait être maintenu à son poste ou tout collaborateur handicapé déclaré inapte à son poste de travail.</p> <p>Dans le cadre d'un <b>licenciement pour inaptitude</b> d'un collaborateur reconnu travailleur handicapé, un accompagnement à la recherche d'un nouvel emploi piloté par un cabinet spécialisé lui sera proposé afin de favoriser son reclassement externe. Ce suivi d'une durée de 4 mois maximum sera financé par le budget de la Mission handicap.</p>	<p>Actions de reclassements envisagées selon la situation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aménagements de poste et/ou d'horaires de travail,</li> <li>• Financement d'un bilan de compétences pour les collaborateurs reconnus « travailleur handicapé »,</li> <li>• Financement de formations pour faciliter et permettre, le cas échéant, un changement de poste,</li> <li>• Mise en place du télétravail, selon les conditions prévues dans l'accord sur le télétravail.</li> </ul> <p>NORAUTO recherchera des solutions de reclassement en priorité au sein de leur établissement, ou à défaut au sein de l'UES NORAUTO.</p>

	<p><b>Analyser les départs de collaborateurs en situation de handicap</b></p>	<p>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.</p>
<p><b>DEMANDER OU RENOUELER SA RQTH</b></p>	<p><b>Demander la reconnaissance de la qualité de « travailleur handicapé » en interne</b></p> <p>Un objectif national de 75 reconnaissances en interne sur les 3 ans d'application du présent accord.</p>	<p>Information sur la démarche de reconnaissance de « travailleur handicapé » communiqué chaque année ( Se référer à la partie <i>Sensibiliser, Communiquer, Former</i>)</p> <p>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.</p>
	<p><b>Renouveler sa RQTH</b></p>	<p>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.</p>
	<p><b>Faciliter les démarches administratives liées à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé</b></p>	<p>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).</p> <p>Ce dernier devra justifier auprès de son manager des différents rendez-vous pris. Cette action n'est pas imputable au budget handicap.</p>
<p><b>FAIRE ÉVOLUER</b></p>	<p>L'entreprise veillera à ce que le handicap ne soit pas un frein à la montée en compétences ou à l'évolution</p>	<p>A titre d'exemple, les collaborateurs pourront bénéficier d'un accompagnement dans des démarches</p>

	<p>professionnelle des collaborateurs reconnus « travailleurs handicapés ».</p>	<p>favorisant les parcours professionnels vers les métiers des services team. Les indicateurs suivants seront analysés lors de chaque bilan annuel, tels que</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le taux de formation &amp; nombre d'heures de formation effectuées par les TH en comparaison avec celles effectuées par les Collaborateur.rice.s non TH</li> <li>- Le taux de promotion des TH en comparaison avec les Collaborateur.rice.s non TH</li> </ul> <p>Le nombre d'heures de formation, évolution seront analysés lors des bilans annuels.</p>
--	---	--

● **Nouvelles mesures additionnelles issues du présent accord :**

- **Optimisation** de la dépense du budget en faveur des aménagements et du maintien dans l'emploi, d'une part en se rapprochant des services de santé au travail et autres organismes sensibilisés au handicap et d'autre part en priorisant l'axe maintien dans l'emploi.
- Actions d'aménagement des postes aux fins de limiter **le turn-over**.
- **Anticiper les mesures d'aménagements nécessaires** en cas de Reconnaissances Qualité de Travailleur Handicapé.
- Mise en place d'un **plan de suivi** des collaborateurs handicapés suite aux **accidents et maladies, professionnelles ou non**, en lien avec l'équipe Prévention Risques, dans l'optique d'échanger avec le collaborateur sur ses besoins et aménagements de poste éventuels.
- Pénaliser les centres en deçà du taux d'emploi de 6% en leur imputant une contribution fonction du taux d'emploi recalculé de leur centre et du niveau d'utilisation du secteur adapté protégé dans leur centre. Chaque centre a pour objectif l'atteinte a minima du taux d'emploi de 6% par le recrutement de tous types de collaborateurs reconnus TH (cdi, cdd, alternants, stagiaires, intérimaires ...) ou/et les reconnaissances en interne ou/et par le recours au secteur adapté, protégé.

**Article 2.4 : SOUS TRAITER AU STPA**

- **Pour rappel, ci-après les mesures éditées via l'accord Handicap 2019-2022 :**

AXES D'ENGAGEMENTS	ACTIONS	LES MOYENS
<p><b>SOUS TRAITER AU STPA</b></p>	<p>Développer les partenariats avec le milieu protégé en collaboration directe et adapter avec les achats indirects.</p>	<p>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.</p>

	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

● **Nouvelles mesures additionnelles issues du présent accord :**

- **Proposer au Service Achats Indirects, une formation** aux achats par le secteur adapté et protégé, dans une optique de normaliser les relations avec les prestataires adaptés et protégés.
- **Systématiser l'inclusion** des prestataires du secteur adapté et protégé dans l'ensemble **des appels d'offres** (sous réserve d'accords déjà existants).
- **Poursuite** de la démarche d'incitation au recours à des prestataires pour le nettoyage des centres, ainsi que pour d'autres services pouvant être nécessaires ultérieurement.
- Développer des partenariats aussi dans une optique de **recrutement de sortants du secteur adapté, protégé**, notamment via le CDD Tremplin.
- **Développer la prestation du GESAT, notamment par l'étude du rapprochement** entre le Secteur Adapté et Protégé et nos centres (par exemple : prestation de nettoyage des vêtements de travail).
- Communication du **référencement** de tous les **prestataires inclusifs** en France auprès de notre réseau dès sa complétude par le Ministère (site du Ministère du Travail : Le marché de l'inclusion).



## Article 2.5 : SENSIBILISER, COMMUNIQUER, FORMER

- Pour rappel, ci-après les mesures éditées via l'accord Handicap 2019-2022 :

AXES D'ENGAGEMENTS	ACTIONS	LES MOYENS
<b>SENSIBILISER EN INTERNE SUR LA POLITIQUE HANDICAP POUR TOUS LES COLLABORATEURS ET LES NOUVEAUX ENTRANTS</b>	Sensibiliser tous les collaborateur.rice.s au handicap & politique handicap NORAUTO .	Diffusions régulières d'articles informatifs, témoignages & portraits sur : Site de recrutement norauto-recrute.fr, Journal interne trimestriel (Synchro, Newsletter hebdomadaire (Nor'Hebdo) intranet.  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...=)
	Sensibiliser les collaborateur.rice.s à la démarche de reconnaissance de qualité de travailleur Handicapé ( RQTH)	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.
	Sensibiliser et former nos managers au Handicap sur toutes les thématiques induites.  Sensibiliser nos managers à l'insertion de personnes en situation de handicap dans leur équipe.	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.
	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.	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 ; - la démarche pour se faire reconnaître ; - les acteurs internes et externes de la Mission handicap. - les enjeux de collaboration avec le STPA;
<b>SENSIBILISER LES COLLABORATEURS TH ET LEUR ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL</b>	Chaque nouveau.elle collaborateur.rice TH ou collaborateur.rice nouvellement reconnu TH font l'objet d'une attention particulière	Envoi annuel & systématique d'une brochure informant de notre politique et mission handicap.  Envoi régulier des actualités de la mission handicap
<b>COMMUNIQUER EN EXTERNE SUR LA</b>	Communiquer au nom de notre marque Employeur afin de donner une visibilité de	Publication/Communication sur nos différents réseaux sociaux.

<b>POLITIQUE HANDICAP</b>	notre politique handicap à l'externe  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...
<b>FORMER</b>	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). Mobilisation 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 commission santé sécurité et conditions de travail du CSE et Responsable de l'Hygiène et la sécurité) et d'un autre pour tous les collaborateurs (mise en place en 2022)

● **Nouvelles mesures additionnelles issues du présent accord :**

- **Au-delà de toutes les communications et sensibilisations jusque-là déjà déployées**, la Mission Handicap s'engage à travailler avec un collaborateur TH sponsorisé qui contribuera, par son expérience, à **sensibiliser nos collaborateurs**.
- Précisons qu'une contrainte réglementaire nouvelle, nous empêche d'imputer nos dépenses de communications externes sur le budget de notre accord lorsqu'elles ne sont pas en lien direct avec un objectif de recrutement.

**Article 2.6 : ANIMER ET PILOTER LA POLITIQUE HANDICAP**

● **Pour rappel, ci-après les mesures éditées via l'accord Handicap 2019-2022 :**

AXES D'ENGAGEMENTS	ACTIONS	LES MOYENS
UN RESEAU DE REFERENTS BASE SUR LE VOLONTARIAT DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE	Animation d'un réseau de référents : visio d'une heures tous les deux mois, animé par la mission handicap et support de présentation	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.

		<p>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.</p>
COMMISSION DE SUIVI	<p>Suivi de notre accord par nos différentes organisations syndicales signataires</p>	<p>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;</p> <p>Elle se réunira, à signature de l'accord, au moins deux fois par an et pour la durée de l'accord : pour la définition et la présentation des actions à prévoir pour l'année à venir et dès l'obtention des résultats du bilan</p>
BUDGET	<p>Le budget est établi au niveau de chaque société en fonction du bilan annuel des actions menées et des unités octroyées à cet effet, de l'année précédente.</p> <p>Par ailleurs, l'entreprise cesse de contribuer à l'Agefiph pendant la durée de l'accord : elle constitue un budget au moins égal à trois années de contributions prévisionnelles à l'Agefiph, qui sera ventilé sur les différentes actions définies par l'accord. Cette disposition permet à l'entreprise de gérer son budget sur la durée de l'accord en fonction de ses priorités, et de couvrir tout ou partie de dépenses dont certaines n'auraient pu être financées autrement. D'une manière générale, l'entreprise ne peut plus bénéficier des aides de l'Agefiph. Pour autant, tout collaborateur peut s'adresser, à titre individuel, à l'AGEFIPH.</p> <p>Un détail du budget sera envoyé chaque année à la DDETS</p>	<p><b>Plan d'embauche</b> (soit 25 %)  <b>Plan d'insertion et de formation</b> (soit 15 %)  <b>Plan de maintien dans l'emploi</b> (soit 35 %)  <b>Les autres actions</b> (soit 25 %)</p>
DURÉE DE L'ACCORD	<p>Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.</p>	<p>Il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. A défaut de renégociation, l'accord cessera de produire ses effets au terme prévu.</p>

- **Nouvelles mesures additionnelles issues du présent accord :**

- **Renforcer le rôle et les compétences** de nos référents sociaux solidaires, véritables relais entre la Mission Handicap centralisée et les équipes du terrain.
- Gérer le budget alloué sur les 3 ans de l'accord en l'optimisant pour le mieux-être de nos collaborateurs TH en poste.

### **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 : Commission de suivi**

---

La Commission de suivi est composée de 3 membres de la Direction de l'entreprise et de 3 membres par organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Norauto.

Elle se réunira une fois tous les 6 mois pour examiner le suivi de cet accord .

## Article 7 : Notification, Dépôt et publicité

---

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord sera déposé par la Direction de l'UES Norauto, d'une part, sur la plateforme de téléprocédure dénommée « Téléaccords » accompagné des pièces prévues aux articles D.2231-6 et D.2231-7 du Code du travail et d'autre part en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Le présent avenant sera notifié et transmis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Enfin, mention de cet avenant sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel. Un exemplaire du présent avenant est mis à la disposition de chaque collaborateur auprès de la DRH et sur l'intranet Norauto.

A VILLENEUVE D'ASCQ, le 29/12/2022

En 6 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie.

### Pour l'UES NORAUTO :

Madame Camille DELESALLE, Directrice des Ressources Humaines dûment mandaté à cet effet

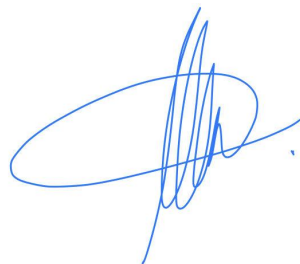


### Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

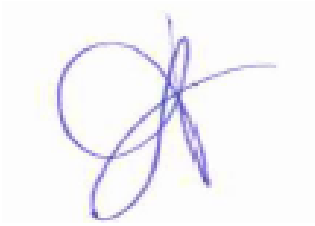
- Sylvestre AISSI, en qualité de Délégué Syndical Central CFDT ;



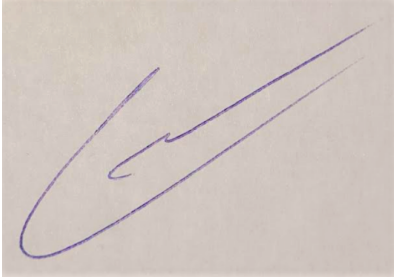
- Alain MONPEURT, en qualité de Délégué Syndical Central CFE-CGC ;



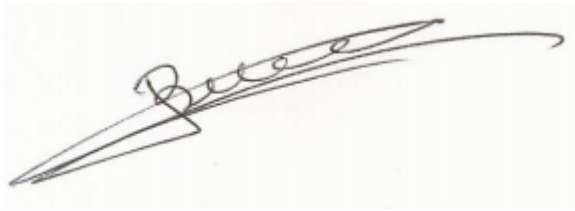
- Maya BESNARDEAU, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale CFTC ;



- Guillaume LECONTE, en qualité de Délégué Syndical Central CGT ;



- Corinne BRIENNE, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale FO.



## 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 Villeneuve d'Ascq (59650), 2A boulevard VAN GOGH, est composée de :

- **La Société NORAUTO FRANCE**, immatriculée au RCS de LILLE MÉTROPOLE sous le numéro 480 470 152 ;
- **La Société NORAUTO INTERNATIONAL**, immatriculée au RCS de LILLE MÉTROPOLE sous le numéro 443 554 217 ;
- **La Société CENTRE AUTO DE MANOSQUE-CAMANOSQUE**, immatriculée au RCS de LILLE MÉTROPOLE sous le numéro 450 059 324 ;
- **La Société CENTRE AUTO DE LESCAR PAU-CAPAULES**, immatriculée au RCS de LILLE MÉTROPOLE sous le numéro 411 962 889 ;
- **La Société CENTRE AUTO DE NIORT-C.A.N.**, immatriculée au RCS de LILLE MÉTROPOLE sous le numéro 390 818 383 ;
- **La Société CENTRE AUTO DE VIGNEUX-CAVIGNEUX**, immatriculée au RCS de LILLE MÉTROPOLE sous le numéro 511 842 304 ;
- **La Société CENTRE AUTO DE BIZANOS-CABIZANOS**, immatriculée au RCS de LILLE MÉTROPOLE sous le numéro 514 159 763 ;
- **La Société CABAILLEUL**, Société par actions simplifiée dont le siège social se situe 2A Boulevard Van Gogh, à VILLENEUVE D'ASCQ (59650), immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de LILLE MÉTROPOLE sous le numéro 753 801 687;
- **La Société CAMORTEAU**, immatriculée au RCS de LILLE MÉTROPOLE sous le numéro 534 866 249;
- **La Société CADOLE**, immatriculée au RCS de LILLE MÉTROPOLE sous le numéro 753 780 733 ;
- **La Société CAALENCON**, immatriculée au RCS de LILLE MÉTROPOLE sous le numéro 900 615 238 ;
- **La Société CAVIERZON**, immatriculée au RCS de LILLE MÉTROPOLE sous le numéro 533 974 093 ;
- **La Société CAAMIENS**, immatriculée au RCS de LILLE MÉTROPOLE sous le numéro 890 475 726 ;
- **La Société CARRAS**, immatriculée au RCS de LILLE MÉTROPOLE sous le numéro 902 724 830 ;
- **La Société CABONNEUIL**, immatriculée au RCS de LILLE MÉTROPOLE sous le numéro 903 640 605 ;

- **La Société CACHATEAUBERNARD**, immatriculée au RCS de LILLE MÉTROPOLE sous le numéro 890 407 679 ;
- **La Société CACHERBOURG**, immatriculée au RCS de LILLE MÉTROPOLE sous le numéro 903 565 695 ;
- **La Société CAFORBACH**, immatriculée au RCS de LILLE MÉTROPOLE sous le numéro 900 649 799 ;
- **La Société CALAROCHE**, immatriculée au RCS de LILLE MÉTROPOLE sous le numéro 890 305 451 ;
- **La Société CALENS**, immatriculée au RCS de LILLE MÉTROPOLE sous le numéro 900 616 939 ;
- **La Société CASECLIN**, immatriculée au RCS de LILLE MÉTROPOLE sous le numéro 902 723 709 ;



## Annexe 2 - Budget prévisionnel UES Norauto 2023-2025

NORAUTO	2023	2024	2025
Budget prévisionnel €	500 000	400 000	300 000
<b>PILOTAGE ET SUIVI</b>	<b>15%</b>	<b>15%</b>	<b>15%</b>
<b>Total</b>	<b>75 000</b>	<b>60 000</b>	<b>45 000</b>
<b>INFORMATION SENSIBILISATION</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>
<b>Total</b>	<b>25 000</b>	<b>20 000</b>	<b>15 000</b>
<b>PLAN D'EMBAUCHE TH</b> (uniquement les surcoûts dédiés à l'embauche de TH)	<b>10%</b>	<b>10%</b>	<b>10%</b>
<b>Total</b>	<b>50 000</b>	<b>40 000</b>	<b>30 000</b>
<b>ACCUEIL ET INSERTION</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>
<b>Total</b>	<b>15 000</b>	<b>12 000</b>	<b>9 000</b>
<b>FORMATION</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>
<b>Total</b>	<b>5 000</b>	<b>4 000</b>	<b>3 000</b>
<b>MAINTIEN DANS L'EMPLOI des TH</b>	<b>55%</b>	<b>55%</b>	<b>55%</b>
<b>Total</b>	<b>275 001</b>	<b>220 001</b>	<b>165 001</b>
<b>AUTRES MESURES</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>
<b>Total</b>	<b>15 000</b>	<b>12 000</b>	<b>9 000</b>
<b>PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>
<b>Total</b>	<b>25 000</b>	<b>20 000</b>	<b>15 000</b>
<b>SOUS-TRAITANCE</b> (Hors sommes versées en paiement de la réalisation de contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des EA, ESAT)	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>
<b>Total</b>	<b>15 000</b>	<b>12 000</b>	<b>9 000</b>
<b>Total général</b>	<b>500 000</b>	<b>400 000</b>	<b>300 000</b>