

**Accord en faveur de l'emploi et du maintien dans
l'emploi des travailleurs en situation de handicap
au sein de l'UES Norauto**

Entre les soussignés :

L'Unité Économique et Sociale Norauto, représentée par XX, Directrice des Ressources Humaines Norauto France,

Et

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

- XX en qualité de Délégué Syndical Central **CFDT**
- XX en qualité de Délégué Syndical Central **CFE-CGC**
- XX en qualité de Délégué Syndical Central **CFTC**
- XX en qualité de Déléguée Syndicale Centrale **FO**
- XX en qualité de Délégué Syndical Central **SUD INDUSTRIE**

Il est conclu l'accord suivant :

Préambule	3
Article 1 - Champ d'application et objet de l'accord	4
Article 2 - L'animation de la politique handicap Norauto	5
Article 2.1 - Rendre visible la politique handicap Norauto	5
Article 2.2 - Faire vivre la politique handicap au quotidien au travers d'acteurs	6
Article 2.3 - Sensibiliser au handicap	8
Article 2.4 - Faire connaitre et reconnaître son statut RQTH	10
Article 2.5 - Sous traiter au "Secteur du Travail Adapté Protégé" (STAP)	12
Article 2.6 - Piloter la politique handicap Norauto	13
Article 3 - Le recrutement	14
Article 3.1 - Sensibiliser au recrutement de travailleurs en situation de handicap	14
Article 3.2 - Le sourcing	14
Article 3.3 - Recruter des candidats en situation de handicap	16
Article 3.4 - Inciter au recrutement de candidats en situation de handicap	17
Article 4 - L'arrivée d'un collaborateur en situation de handicap	18
Article 4.1 - Accueillir	18
Article 4.2 - Intégrer	19
Article 5 - Le maintien et l'évolution dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap	20
Article 5.1 - Contacter, écouter, échanger sur les besoins liés au poste de travail ou les problématiques de santé	20
Article 5.2 - Aménager les environnements de travail	21
Article 5.3 - Suivre l'évolution des collaborateurs	23
Article 5.4 - Préparer et former à l'évolution professionnelle	24
Article 5.5 - Anticiper et accompagner en cas d'inaptitude	25
Article 6 - Dispositions finales	27
Article 6.1 - Durée de l'accord	27
Article 6.2 - Révision et dénonciation de l'accord	27
Article 6.3 - Signature électronique de l'accord	27
Article 6.4 - Dépôt et publicité de l'accord	28

Préambule

Depuis 2004, Norauto et ses partenaires sociaux s'engagent activement pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au travers la signature de plusieurs accords d'entreprise dédiés au sujet. Cette dynamique traduit un engagement fort, pleinement intégré à la politique sociale de l'entreprise.

À ce titre, Norauto et ses partenaires sociaux considèrent que l'entreprise, au-delà de sa vocation économique, porte également une responsabilité sociétale et doit ainsi contribuer activement à l'inclusion et au soutien des travailleurs en situation de handicap.

Afin d'animer et de piloter le sujet du handicap et porter cette démarche au quotidien, l'entreprise a mis en place, depuis plusieurs années, un service dédié au sujet du handicap et de la santé au travers de la Mission Handi-Santé.

Dans ce contexte, la Mission Handi-Santé Norauto agit en partenariat avec un réseau d'acteurs, visant à favoriser le déploiement d'une politique Handicap et leur coordination dans l'ensemble des établissements composant l'entreprise. Ce réseau permet d'apporter un maillage efficient à travers l'ensemble du territoire, au service du handicap, et aussi bien en interne grâce à des acteurs dédiés, qu'en externe grâce à des partenaires engagés à nos côtés dans le domaine du handicap.

Le dernier accord d'entreprise relatif au handicap arrivant à son terme au 31/12/2025, des négociations ont été engagées avec les partenaires sociaux dans l'objectif de co-construire un nouvel accord d'entreprise dédié à ce sujet.

Ce nouvel accord a ainsi pour objectif de renforcer et d'approfondir la politique handicap de l'entreprise, en définissant des mesures concrètes, tant en matière de recrutement que de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Il marque une nouvelle étape dans la consolidation de la politique handicap de l'entreprise et s'inscrit dans la continuité des engagements précédemment pris, tout en affirmant une ambition renforcée sur ce sujet.

Dans ce cadre, l'entreprise réaffirme sa volonté de faire du handicap un axe structurant de sa politique de ressources humaines dans une perspective de tendre vers le seuil légal de 6 % de taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap au sein de l'UES Norauto. Elle favorise ainsi une approche à la fois globale et individualisée du sujet, et entend poursuivre la mobilisation et la sensibilisation de l'ensemble des managers et collaborateurs de l'UES sur le sujet.

Cette ambition s'accompagne d'une exigence constante de respect des droits et de la vie privée des collaborateurs concernés. À ce titre, l'entreprise rappelle que les données relatives au handicap, notamment celles liées à la nature du handicap, revêtent un caractère strictement confidentiel. Elles font, à ce titre, l'objet d'un traitement particulièrement attentif et sécurisé, dans le respect des obligations légales et réglementaires applicables.

Article 1 - Champ d'application et objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir et de mettre en œuvre des actions visant à favoriser le recrutement, l'intégration, et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein de l'UES Norauto. Il s'applique à l'ensemble des collaborateurs en situation de handicap de l'UES, quel que soit leur statut ou leur catégorie professionnelle.

Présentées selon une logique chronologique, ces actions concernent l'ensemble de la vie contractuelle des collaborateurs handicapés : depuis leur recrutement et leur intégration, en passant par leur accompagnement dans leurs éventuelles démarches de reconnaissance de leur statut de travailleur en situation de handicap, se poursuivant par la mise en place d'éventuels dispositifs de maintien dans l'emploi adaptés à leurs pathologies, et en intégrant le développement et l'évolution professionnelle dans des conditions adaptées.

Dans ce cadre, il est rappelé que l'article L.1252-2 du Code du travail demande à tout employeur d'employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L.5212-13 de ce même Code, dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Ces bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont, conformément à l'article L.5212-13 du Code du travail :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même Code ;
- Les titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

De plus, il est rappelé que conformément à l'article L.5213-1 du Code du travail, *"est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique."*

Il est précisé que le terme « *salarié en situation de handicap* » recouvre, au sens du présent accord, l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi tel que mentionné à l'article 1, qu'ils soient en CDI, CDD, contrat d'apprentissage ou convention de stage au sein de l'UES Norauto, sauf s'il en est expressément précisé autrement.

Article 2 - L'animation de la politique handicap Norauto

Article 2.1 - Rendre visible la politique handicap Norauto

Norauto considère que l'efficacité de sa politique handicap repose en premier lieu sur la visibilité de la Mission Handi-Santé auprès de l'ensemble des collaborateurs. La direction et les partenaires sociaux conviennent ainsi de la nécessité de poursuivre ces actions visant à renforcer la visibilité de la Mission Handi-Santé, afin de favoriser l'acculturation des collaborateurs et de faire connaître les dispositifs et accompagnements proposés par ce service.

Dans ce cadre, les actions suivantes sont actées :

- **Poursuivre le développement de la communication interne autour des actions mises en place par la Mission Handi-Santé**

Cette communication a pour objectif de mettre en lumière les actions de sensibilisation menées, ainsi que les campagnes d'information mises en place par la Mission Handi-Santé Norauto. A titre d'illustration, les actions ci-après pourraient faire l'objet d'une telle communication : réalisation de permanences santé individuelles auprès des collaborateurs en centres et dans les services, conférences sur le thème de la santé et du handicap, webinaires santé par thématique, témoignages, interventions de la Mission Handi-Santé lors de réunions région et dans les réunions de services au siège social.

- **Poursuivre le développement de la communication au nom de la marque employeur Norauto sur le sujet du handicap dans l'objectif de donner une visibilité à la politique Handicap à l'externe**

Cette communication à l'externe a pour objectif de faire connaître les actions de sensibilisation et d'information relatives au handicap mises en place chez Norauto, permettant ainsi de faire connaître auprès d'autrui notre engagement sur le sujet et de renforcer l'attractivité de notre marque employeur. Cette communication pourra être réalisée via nos différents réseaux sociaux, ainsi qu'au travers de sites internet externes, ou par la présence de l'entreprise à certains événements externes tels que des salons, des événements sportifs ou des conférences.

- **Poursuivre les dispositifs "1 jour 1 métier" et/ou "Duo Day"**

Ces dispositifs "1 jour 1 métier" et/ou "Duo Day" consistent à accueillir, dans l'UES une personne en situation de handicap afin de lui faire découvrir l'entreprise et notre environnement de travail. Ils représentent l'opportunité de faire naître une vocation chez la personne accueillie, de promouvoir nos métiers, de renforcer la visibilité de notre politique handicap et de favoriser le recrutement de profils diversifiés. A ce titre, Norauto entend généraliser ces dispositifs d'accueil au sein du réseau et de la service Team, afin de renforcer l'acculturation des différents acteurs à ces dispositifs pour en favoriser le déploiement régulier.

- **Poursuivre la réalisation de permanence santé en centre**

Dans une démarche d'accompagnement renforcée et de proximité avec les collaborateurs, la Mission Handi-Santé se déplace régulièrement en région et dans les différents centres. Ces rencontres permettent d'échanger directement avec les collaborateurs afin d'identifier et d'aborder leurs éventuelles problématiques de santé et leurs besoins d'accompagnement.

Dans ce cadre, Norauto s'engage à pérenniser ces permanences, qui constituent un levier essentiel pour assurer la visibilité et la continuité de la politique handicap au quotidien.

Afin de garantir l'efficacité de ces permanences, les collaborateurs des centres concernés seront informés en amont de la venue de la Mission Handi-Santé. Cette communication préalable vise à faciliter l'organisation des échanges et à permettre aux salariés qui le souhaitent de préparer leur démarche.

- **Création d'une feuille de route annuelle dédiée à la politique handicap**

Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique handicap de l'entreprise, la Mission Handi-Santé s'engage à élaborer chaque année une feuille de route dédiée à ce sujet. Ce document stratégique formalise les actions et campagnes de sensibilisation prioritaires relatives au handicap, ainsi que les modalités de leur déploiement en lien avec les acteurs locaux, notamment les RRH et la Direction de l'entreprise.

Cette feuille de route annuelle, révisable et adaptable en fonction des axes d'intervention retenus, vise à renforcer la sensibilisation, l'information et l'accompagnement des collaborateurs autour des thématiques du handicap. Elle contribue ainsi à la dynamique globale d'inclusion et à la promotion d'un environnement de travail accessible et bienveillant. Cette feuille de route pourra être présentée aux membres de la commission de suivi de l'accord à l'occasion de cette réunion.

- **Communication interne sur les mesures actées par le présent accord**

La valorisation de la politique handicap repose également sur la mise en visibilité des actions prévues dans le présent accord. À cette fin, une communication dédiée sera déployée après la signature de celui-ci, afin de présenter aux collaborateurs les principales mesures instaurées. Cette communication rappellera notamment l'accompagnement et le soutien proposé par la Mission Handi-Santé aux collaborateurs en situation de handicap, que ce soit pour leurs démarches de reconnaissance de leur statut, l'adaptation de leur poste de travail ou toute autre action de soutien.

Article 2.2 - Faire vivre la politique handicap au quotidien au travers d'acteurs

Afin de faire vivre la politique handicap au quotidien, Norauto bénéficie de l'action de certains acteurs, internes et externes, participant chacun au travers de leurs compétences et actions variées.

Dans ce cadre, les actions suivantes sont actées :

- **Poursuivre l'animation du réseau des référents sociaux solidaires**

Dans le but du déploiement de la politique handicap sur l'ensemble du territoire, l'entreprise, par l'intermédiaire de la Mission Handi-Santé, met en place un réseau de référents sociaux solidaires intégrant le champ du handicap.

Dans ce cadre, la Mission Handi-Santé propose à des collaborateurs présentant une sensibilité sociale affirmée, d'exercer, sur la base du volontariat, le rôle de référent social solidaire intégrant la partie handicap. Chaque référent constitue un relais de proximité des actions menées par l'entreprise en matière de handicap, de santé ou d'accompagnement social.

Il a ainsi un rôle d'écoute, d'information et d'orientation des collaborateurs vers les acteurs ad hoc de l'entreprise, notamment la Mission Handi-Santé sur les sujets de santé. Il est rappelé que le rôle de référent social solidaire s'exerce sur la base du volontariat.

Ce réseau de référents est animé par la Mission Handi-Santé qui organise des réunions régulières en visioconférence afin de favoriser les échanges, les remontées terrain et le partage de bonnes pratiques.

Au-delà de ces réunions, la Mission Handi-Santé se tient également à la disposition des référents pour les accompagner dans l'exercice de leur mission. A date, l'entreprise compte une cinquantaine de référents sociaux solidaires, renouvelés en fonction des souhaits et des nouveaux volontaires après échange, information et formation auprès de la Mission Handi-Santé.

- **Développer un partenariat avec un ou plusieurs collaborateurs Norauto en situation de handicap qui deviendront les nouveaux porte paroles handicap de l'entreprise**

Afin de développer la sensibilisation autour du handicap, Norauto a la volonté de développer un partenariat avec un ou plusieurs collaborateurs en situation de handicap afin qu'il(s) devienne(nt) le(s) porte(s) parole(s) handicap de l'entreprise.

Le porte parole est un collaborateur travaillant en collaboration avec la Mission Handi-Santé pour faire connaître la politique handicap dans l'entreprise, et sensibiliser les collaborateurs à ce sujet. Il participe à certaines actions de sensibilisation et d'information sur le sujet du handicap et se tient disponible pour les collaborateurs qui souhaiteraient le contacter à ce sujet.

A titre exceptionnel, et uniquement pour les besoins d'une action spécifique et liée à ce rôle, le porte-parole pourra s'absenter ponctuellement de son poste de travail. Cette absence devra impérativement faire l'objet d'un accord préalable de son manager ainsi que de la Mission Handi-Santé, afin de garantir la bonne organisation du service.

Il est rappelé que le rôle de porte parole handicap s'exerce sur la base du volontariat et ne saurait ouvrir droit à l'attribution d'heures de délégation, ni à une quelconque compensation en temps ou en rémunération.

- **Création d'un budget spécifique dédié à la participation collective d'événements en lien avec le handicap**

Pour chaque année civile, une proportion du budget handicap est réservé pour la participation financière à certains événements réalisés par des centres ou services Norauto, et présentant un lien avec le handicap. L'objectif est d'aider financièrement les équipes qui souhaitent participer collectivement à un événement en lien avec le handicap en prenant en charge une partie du montant à verser pour y participer.

Pour être éligible à cette participation, l'action doit être collectivement réalisée par plusieurs collaborateurs du centre ou service et le montant pris en charge ne pourra dépasser un certain montant déterminé annuellement par la Mission Handi-Santé. A titre d'illustration, il est précisé que, pour l'année 2026, le montant de participation de la Mission Handi-Santé est fixé à 250€ au maximum pour chaque action financée, et le budget maximal alloué dans ce cadre est fixé à 1 000€ par région, ainsi que pour la Service Team.

Les équipes souhaitant bénéficier de cette participation financière devront remplir un formulaire de demande de participation, disponible sur le portail RH de l'entreprise, et le transmettre à la Mission Handi-Santé. Après étude des informations précisées dans ce formulaire, la Mission apportera une réponse sous 15 jours, positive ou négative, de prise en charge. Le centre ou service bénéficiant de la participation s'engage, en contrepartie, à transmettre la facture le cas échéant, ainsi que des photographies et/ou vidéos de l'évènement à la Mission Handi-Santé afin de pouvoir communiquer sur l'évènement et la participation des collaborateurs.

La somme totale allouée à ce budget spécifique sera redéfinie de manière unilatérale chaque année par la Mission Handi-Santé, afin de s'adapter autant que possible aux demandes des équipes. Cette somme totale sera communiquée par tout moyen aux membres de la commission de suivi de l'accord.

Article 2.3 - Sensibiliser au handicap

Norauto considère que la construction d'un environnement de travail inclusif passe par une meilleure compréhension du handicap, et nécessite que chaque collaborateur soit sensibilisé aux enjeux de ce sujet. C'est pourquoi le présent accord prévoit un ensemble d'actions destinées à poursuivre et renforcer la connaissance, la compréhension et la prise en compte du handicap au sein de l'entreprise.

Dans ce cadre, les actions suivantes sont actées :

- **Poursuivre la sensibilisation globale des collaborateurs à la santé et aux situations de handicap**

Cette sensibilisation globale peut être réalisée par divers moyens tels que la diffusion d'articles, d'affiches informatifs, de témoignages et de portraits relatifs au handicap et au Handi-Santé sur différents supports internes affichés ou partagés de manière électronique et dématérialisée.

A titre d'illustration, ces éléments pourraient être diffusés sur les supports suivants : le site Norauto-recrute.fr, la Nor'hebdo, les Newsletters Norauto, la Connect Manager ainsi que l'intranet Norauto. De plus, dans le cadre de certaines campagnes de sensibilisation, un affichage spécifique peut également être mis en place au sein des vestiaires et des sanitaires des centres comme de la Service Team. L'objectif de cette diffusion est de sensibiliser les collaborateurs à différentes thématiques de santé et d'acculturer les managers à la mise en place de matériel ou accompagnement adapté pour protéger la santé de nos collaborateurs et/ou favoriser l'inclusion.

De plus la Mission Handi-Santé poursuit la réalisation obligatoire du E-learning handicap pour l'ensemble des équipes RH, des managers du réseau et des services centraux, les référents sociaux solidaires, les porte paroles handicap, les représentants de proximité, les membres de la commission de suivi de l'accord et les membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail du Comité Social et Économique de l'entreprise.

En outre, l'entreprise renouvelle sa volonté d'intensifier ses actions de sensibilisation et d'information, en s'appuyant notamment sur l'expertise des Services de Santé au Travail, des Cap Emploi et des acteurs locaux compétents.

Ces interventions poursuivent un double objectif : contribuer à la déconstruction des représentations liées aux handicaps et informer les collaborateurs sur les droits et dispositifs d'aménagement accessibles en cas de reconnaissance d'une situation de fragilité de santé.

- **Poursuivre la sensibilisation de nos managers au handicap et développer la sensibilisation de nos managers de proximité**

L'entreprise considère que le manager représente un point d'appui essentiel pour chaque collaborateur et doit, à ce titre, être sensibilisé au handicap afin d'adopter une posture appropriée lorsqu'il a connaissance et/ou accompagne un collaborateur en situation de handicap. Il demeure donc indispensable de poursuivre les actions déjà engagées en matière de sensibilisation à destination des managers, notamment en encourageant la réalisation du module de formation E-learning dédié au handicap.

Eu égard au rôle prépondérant des managers de proximité, premiers relais des collaborateurs au sein des équipes, l'entreprise s'engage, dans le cadre du présent accord, à concentrer prioritairement ses actions de sensibilisation au handicap à leur attention, afin de favoriser un environnement de travail inclusif et propice au maintien dans l'emploi.

Cette démarche repose notamment sur la mise à disposition de modules e-learning dédiés au handicap, ainsi que sur l'accès à des webinaires et conférences thématiques, et le soutien de la Mission Handi-Santé pour toute interrogation liée au handicap. Au-delà, la Mission Handi-Santé s'engage à faire évoluer la formation des parcours managers afin d'intégrer une partie sur le handicap concernant notamment l'accueil, l'intégration, l'accompagnement et le suivi des collaborateurs reconnus avec une gêne de santé.

Par ailleurs, afin de renforcer la sensibilisation des managers, la Mission Handi-Santé prévoit d'intervenir aux côtés du service Sécurité, notamment lors des sessions de formation, dans l'objectif de parler davantage du sujet de la santé et du handicap et d'évoquer le rôle et les actions de la Mission Handi-Santé.

- **Poursuivre l'organisation d'évènements pour la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)**

La SEEPH est une action annuelle et reconnue dont l'objectif est de mettre au centre du débat l'inclusion professionnelle et de faire évoluer le regard sur le handicap. Lors de cette semaine, la Mission Handi-Santé se mobilise et propose plusieurs évènements de sensibilisation à destination des collaborateurs afin de mettre en lumière le sujet du handicap et d'encourager l'inclusion au quotidien.

Dans ce cadre, la Mission Handi-Santé entend poursuivre l'organisation de ces évènements de sensibilisation chaque année. Elle incite et accompagne, en lien étroit avec les RRH, les managers de l'entreprise à mettre en place une action de sensibilisation de proximité.

- **Poursuivre la sensibilisation à la Service Team par des évènements relayés dans le réseau**

Afin de renforcer et de poursuivre la politique globale de sensibilisation au handicap, la Mission Handi-Santé organise des évènements en présentiel au sein de la Service Team (Siège social).

Ces actions de sensibilisation, conçues pour favoriser l'échange, la compréhension et l'implication des collaborateurs dans le sujet du handicap et de la politique Handi-Santé, font ensuite l'objet de vidéos de synthèse diffusées dans l'ensemble du réseau. Ce dispositif permet d'assurer une diffusion large des messages de sensibilisation et d'ancrer une culture inclusive dans l'entreprise.

- **Pérennisation des rendez-vous Webinaires "On s'handi +"**

Les rendez-vous mensuels "On s'handi +" sont des webinaires mis en place par la Mission Handi-Santé dans l'objectif de sensibiliser les collaborateurs de l'entreprise aux différentes problématiques de santé et aux différents types de handicap possibles. L'objectif est de communiquer sur les types d'accompagnement concrets possibles proposés et d'inciter les collaborateurs concernés à contacter la Mission Handi-Santé.

Lors de ces webinaires, la Mission Handi-Santé peut faire intervenir un professionnel dans le domaine de santé ciblé, ou des collaborateurs volontaires pour apporter leur témoignage ou leur vécu sur une problématique de santé.

La Mission Handi-Santé considère que la force de ces témoignages réside notamment dans le pouvoir de libération de la parole et permettent d'inciter d'autres collaborateurs à contacter la Mission Handi-Santé pour se faire reconnaître ou/et être accompagnés.

Article 2.4 - Faire connaître et reconnaître son statut RQTH

Malgré les évolutions constatées, les démarches de reconnaissance RQTH restent, dans certains cas, freinées par des préjugés persistants pouvant freiner le nombre de reconnaissance au sein de l'entreprise.

Norauto réaffirme ainsi sa volonté de lever ces freins, de lutter contre les idées reçues et de promouvoir une meilleure compréhension du statut RQTH notamment par des actions d'information, de sensibilisation et de valorisation. Au-delà, l'entreprise poursuit son engagement en matière d'accompagnement des collaborateurs tout au long de leurs démarches RQTH, en leur proposant un soutien à chaque étape du processus.

Dans ce cadre, les actions suivantes sont actées :

- **Poursuivre le travail de fond de lutte contre les préjugés et de valorisation de la RQTH**

Compte tenu des préjugés qui peuvent encore entourer la RQTH, cette reconnaissance peut encore susciter des appréhensions et être parfois perçue de manière négative par certains collaborateurs. A ce titre, Norauto s'engage à poursuivre son travail de fond afin de normaliser la RQTH et de lutter activement contre les idées reçues.

Dans cette perspective, la Mission Handi-Santé poursuivra ses actions de communication visant à informer les collaborateurs sur l'intérêt de solliciter une RQTH au moyen de supports variés (affiches, communications sur l'intranet, conférences, Nor'hebdo, vidéos, etc) et d'échanges individuels. Dans ce cadre, une vidéo sur les avantages de la RQTH sera créée par la Mission Handi-Santé et mise à disposition sur l'intranet de l'entreprise.

- **Poursuivre l'accompagnement des collaborateurs dans leurs démarches de reconnaissance de qualité de travailleur handicap (RQTH)**

Conscient que la procédure de demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé peut être perçue comme longue et complexe, Norauto réaffirme son engagement d'accompagner tout collaborateur souhaitant initier ou poursuivre ces démarches de reconnaissance. Ainsi, la Mission Handi-Santé continue de se tenir disponible, à chaque étape du processus pour accompagner les collaborateurs concernés (Aide à la constitution du dossier et à l'envoi du dossier à la MDPH, réponses aux questionnements, aide administrative, etc). Le cas échéant, la Mission Handi-Santé pourra également orienter le collaborateur vers des interlocuteurs spécialisés afin de sécuriser l'ensemble de la procédure.

Dans ce cadre, Norauto se fixe pour objectif, au niveau national, 60 nouvelles reconnaissances de qualité de travailleur handicapé, pour des collaborateurs déjà présents dans les effectifs, sur chacune des trois années de l'accord, au sein de l'UES Norauto.

- **Poursuivre le dispositif d'une journée (ou deux demies journées) de congé offerte en vue de la constitution du dossier RQTH et/ou de la réalisation de soins médicaux en lien avec la RQTH, en application des dispositions conventionnelles afférentes**

Conscient que la constitution d'un dossier RQTH nécessite la réalisation de différentes démarches administratives et rendez-vous médicaux, Norauto reprend dans le présent accord le dispositif prévu par la convention collective, permettant l'octroi d'une journée d'absence offerte (fractionnable en deux demies journées) pour la constitution du dossier RQTH ou la réalisation de soins en lien avec ce statut.

Ce dispositif est, par ailleurs, étendu aux collaborateurs disposant déjà d'une RQTH et devant réaliser des soins médicaux en lien avec la ou les pathologies à l'origine de leur reconnaissance.

Eu égard les contraintes organisationnelles, le collaborateur souhaitant bénéficier de ce dispositif devra informer son manager au moins 3 semaines avant la, ou les dates souhaitées, de son intention de mobiliser ce dispositif. Il devra également justifier auprès de son manager des démarches et/ou différents rendez-vous réalisés. Il est précisé que cette mesure est non imputable au budget Handi-Santé.

- **Poursuivre la gestion des échéances et des renouvellement du statut RQTH**

Afin d'anticiper la fin de validité des reconnaissances de qualité de travailleur handicapé (RQTH), la Mission Handi-Santé reconduit son dispositif de gestion des échéances et des renouvellements du statut RQTH. Dans ce cadre, un courriel d'information est adressé par la Mission Handi-Santé au collaborateur concerné six mois avant l'échéance de sa reconnaissance. Ce courriel a pour objectif de lui permettre d'engager, dans les délais nécessaires, les démarches requises au renouvellement de son statut, et rappelle l'accompagnement possible de la Mission Handi-Santé pour l'aider dans ce cadre.

En l'absence de réponse de sa part, un second courriel lui est adressé vers le quatrième mois avant l'échéance de sa reconnaissance. Un troisième courriel lui est finalement adressé 2 mois avant l'échéance, suivi d'un éventuel appel téléphonique de la Mission Handi-Santé.

Article 2.5 - Sous traiter au “Secteur du Travail Adapté Protégé” (STAP)

Au-delà des actions et dispositifs mis en place à destination des collaborateurs, Norauto considère que sa politique handicap doit également intégrer un volet dédié au secteur adapté protégé en poursuivant et intensifiant ses actions et partenariats avec ce secteur.

Dans ce cadre, les actions suivantes sont actées :

- **Poursuivre la politique d'achat favorisée avec le secteur adapté**

Norauto réaffirme son engagement à développer des relations durables avec le milieu adapté protégé, et souhaite favoriser les achats via des structures de travail adapté protégé (STAP) dès lors que cela s'avère possible. L'entreprise inscrit cette démarche dans sa politique d'achats responsable.

Dans ce cadre, le service chargé des achats individuels a déjà été formé aux principes et bonnes pratiques relatives aux achats responsables. Afin de conserver cette volonté, une sensibilisation annuelle sera réalisée auprès de ce service afin de rappeler la volonté de l'entreprise de collaborer avec le milieu adapté protégé.

De plus, la Mission Handi-Santé travaillera avec le service des achats indirects sur un projet de systématisation de l'inclusion des prestataires du secteur du travail adapté et protégé (STAP) dans l'ensemble des appels d'offres (sous réserve d'accords déjà existants et de prestataires répondant à proximité de nos centres dans notre réseau national).

- **Développer les partenariats avec le secteur adapté protégé**

Afin de poursuivre sa volonté de renforcer ses relations avec le secteur du travail adapté protégé (STAP), Norauto entend encourager l'ensemble de ses centres et services à développer des partenariats avec des structures adaptées et protégées. Cette démarche pourra se traduire par la mise en place de campagnes régulières de sensibilisation et d'information auprès des collaborateurs et destinées à promouvoir les intérêts de collaborer avec le secteur adapté protégé.

Dans cette perspective, l'entreprise poursuit le renforcement de ses partenariats avec des structures adaptées, telles que le GEIQ et HOSMOZ, en vue de favoriser la mise à disposition de salariés du secteur adapté protégés vers les centres et services Norauto pour effectuer des missions déterminées. A titre d'illustration, ces missions peuvent constituer en de la mise en rayon, du nettoyage ou l'entretien des espaces verts.

- **Faire connaître les structures adaptées protégées**

En vue d'inciter au développement de partenariats avec les structures du secteur du travail adapté et protégé (STAP), Norauto entend communiquer le référencement de tous les prestataires inclusifs de France réalisé par le gouvernement français auprès de l'équipe achats indirects pour relai en interne (site internet : Le marché de l'inclusion).

De plus, la Mission Handi-Santé continue de se tenir disponible auprès des centres et services, sur simple demande, pour leur partager des structures adaptées et protégées locales pouvant répondre à leurs besoins et géographiquement proches.

Article 2.6 - Piloter la politique handicap Norauto

Norauto considère que faire vivre le sujet du handicap implique un pilotage clair et structuré de ce sujet. Dans ce cadre, la Mission Handi-Santé pilote au quotidien le sujet du handicap de sorte à ce qu'un nombre croissant de collaborateurs aient connaissance des dispositifs existants et sollicitent un accompagnement individualisé.

Toutefois, Norauto estime que le pilotage de cette politique ne saurait reposer uniquement sur la Mission Handi-Santé. D'autres acteurs internes doivent être associés afin de renforcer l'efficacité et la cohérence des actions menées.

Dans ce cadre, les actions suivantes sont actées :

- **Poursuivre la commission de suivi dédiée au sujet du handicap avec les organisations syndicales représentatives**

Dans le but de piloter ensemble et de manière collective le sujet du handicap, il est convenu de poursuivre la commission de suivi relative au handicap.

Cette commission est composée de deux délégués syndicaux par organisation syndicale représentative, d'un représentant de la Mission Handi-Santé, d'un représentant de la Direction d'entreprise et, éventuellement, de toute personne interne ou externe qualifiée et invitée selon les sujets abordés. La commission se réunira, à compter de la signature du présent accord, au moins deux fois par an et pour la durée de l'accord. Ces réunions se tiendront pour définir et présenter les objectifs de l'année à venir, et après l'obtention des résultats du bilan annuel.

- **Poursuivre l'implication locale par la mise en place d'outils facilitant le pilotage et la visibilité en temps réel du taux d'emploi de personnes en situation de handicap**

Afin de pouvoir piloter au mieux la politique handicap au niveau local il est convenu de poursuivre les actions de visibilité en direct du nombre de collaborateurs reconnus travailleurs handicapés.

Dans ce cadre, les équipes RH du réseau reçoivent chaque mois le Tableau de Bord Social de l'entreprise, présentant le nombre de collaborateurs en situation de handicap, par centre, à l'instant T. Ils ont également accès au fichier de la Mission Handi-Santé présentant les effectifs des travailleurs en situation de handicap ce qui leur permet de disposer d'une vision plus globale au niveau de chaque région en temps réel.

- **Inciter localement les centres et la Service Team à l'atteinte des 6% de travailleurs en situation de handicap**

Dans l'objectif d'atteindre, au niveau national, un taux d'emploi d'au moins 6 % de travailleurs en situation de handicap, Norauto se fixe pour ambition que chaque centre, quelle que soit sa taille, ainsi que la Service Team, atteigne ce taux minimal.

À cette fin, il est convenu que les RRH accompagnent les managers des centres et services dont le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap est inférieur à 6 %.

Cet accompagnement se traduit notamment par un suivi de proximité entre les managers des centres et services et les équipes RH, en étroite collaboration avec la Mission Handi-Santé pour répondre à toute question ou besoin d'appui relatif au sujet du handicap. Il est précisé que le poids du corps est prioritairement porté sur les centres ne présentant aucun collaborateur en situation de handicap, et la Service Team.

Article 3 - Le recrutement

Article 3.1 - Sensibiliser au recrutement de travailleurs en situation de handicap

Norauto estime que l'efficacité du recrutement de travailleurs en situation de handicap nécessite, en amont, une sensibilisation des acteurs intervenant dans le recrutement. Cette démarche vise à renforcer leur connaissance des enjeux, des pratiques adaptées et des leviers favorisant l'inclusion.

Dans ce cadre, les actions suivantes sont actées :

- **Poursuivre la communication interne autour de l'embauche des travailleurs en situation de handicap**

Dans cet objectif de sensibilisation, la Mission Handi-Santé poursuivra ses communications autour des enjeux de l'emploi de travailleurs en situation de handicap. Cette communication pourra être réalisée par divers moyens tels que la Nor'hebdo, la Newsletter de l'entreprise ou la Connect Manager.

- **Poursuivre les interventions et actions de sensibilisation auprès des RRH**

Dans un objectif de sensibilisation locale, la Mission Handi-Santé poursuivra ses interventions et actions de sensibilisation régulières auprès des RRH de l'entreprise. Cette démarche vise à les informer et les sensibiliser aux enjeux du handicap, à leur présenter la procédure interne ainsi que les processus d'aménagement de poste, et à leur communiquer toute information utile au suivi des collaborateurs concernés. Ces interventions sont réalisées sous format collectif ou individuel, selon les besoins identifiés.

Article 3.2 - Le sourcing

L'efficacité du recrutement de travailleurs en situation de handicap repose non seulement sur une adaptation des processus de recrutement, mais également sur la mise en œuvre d'un sourcing adapté à cette population de candidats potentiels. A ce titre, Norauto s'engage à développer et structurer des actions de sourcing ciblées, permettant d'attirer et de mobiliser des candidats en situation de handicap.

Dans ce cadre, les actions suivantes sont actées :

- **Poursuivre et développer nos relations avec les organismes et réseaux spécialisés dans la formation, la réinsertion et le placement de personnes en situation de handicap**

Dans une démarche visant à renforcer le recrutement de personnes en situation de handicap, Norauto souhaite poursuivre et développer ses partenariats avec des organismes et réseaux spécialisés. Ces collaborations lui permettent d'accroître sa visibilité auprès de ces publics et d'identifier des candidats potentiels en situation de handicap.

A titre d'illustration, ces organismes sont notamment :

- Les organismes spécialisés dans le placement de personnes handicapées (Cap Emploi, France Travail...) 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 Écoles de réinsertion professionnelle (ERP), les Missions locales, etc,
- Les écoles, dans le cadre de conventions de stages, des personnes en situation de handicap en cours d'études.

- **Poursuivre et développer l'identification des partenariats avec des organismes de formations en alternance**

La Mission Handi-Santé renouvelle son engagement à identifier les organismes de formation proposant des parcours en alternance et à communiquer activement auprès d'eux afin de faire connaître l'entreprise.

L'objectif est également de promouvoir nos métiers et notre politique handicap afin que ces organismes puissent orienter vers nos centres et services des candidats en alternance pouvant correspondre à nos besoins et présentant éventuellement une situation de handicap.

- **Poursuivre et développer des partenariats dans une optique de recrutement de travailleurs sortants du Secteur Adapté Protégé**

En vue de soutenir le recrutement de travailleurs en situation de handicap, la Mission Handi-Santé renouvelle son engagement de développer son partenariat avec le Secteur de Travail Adapté Protégé, dans une logique de recrutement. Cette démarche consiste à communiquer activement auprès des organismes de ce secteur afin de leur faire connaître nos métiers et nos engagements en faveur du handicap. L'objectif est de faciliter l'orientation de salariés quittant le secteur adapté, et à la recherche d'un emploi dans une entreprise classique, vers un de nos centres ou service support.

- **Poursuivre les visites annuelles de centre**

Afin de favoriser le recrutement de candidats en situation de handicap, les directeurs de centres renouvellent leur objectif d'organiser des visites annuelles de centre avec un Cap Emploi, une association locale ou une école du secteur médico-social. Cette rencontre permet aux représentants de ces structures de découvrir l'activité de nos centres, les différents métiers exercés ainsi que la politique handicap de l'entreprise et les aménagements de poste possibles.

À l'issue de ces visites, ces partenaires sont ainsi en mesure d'identifier et d'orienter plus efficacement des candidats pouvant correspondre à nos besoins. Cette démarche doit être une priorité pour les centres ne présentant aucun collaborateurs en situation de handicap, et suivie par le RRH de région.

Ces visites sont organisées par le Directeur de centre, ou à défaut par un membre de l'équipe région, et visent à consolider les partenariats, à renforcer la visibilité de la politique handicap de l'entreprise et à diversifier le vivier de candidats en situation de handicap.

- **Poursuivre et renforcer les rencontres entre les RRH, l'équipe formation et les associations et organismes d'insertion et de formation des collaborateurs en situation de handicap**

La Mission Handi-Santé considère que la collaboration entre les RRH, l'équipe formation, et les associations, les organismes d'insertion et de formation accompagnant des personnes en situation de handicap constitue un levier essentiel pour favoriser le recrutement de ces candidats. À ce titre, elle s'engage à poursuivre ses efforts d'organisation de rencontres régulières avec ces partenaires.

Ces rencontres ont pour objectifs :

- Pour les recruteurs Norauto : de 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,
- Pour les candidats des associations et organismes : d'accéder plus facilement à nos offres d'emploi présentes sur notre site.

Article 3.3 - Recruter des candidats en situation de handicap

Norauto reconnaît que l'efficacité du recrutement de candidats en situation de handicap repose sur la sensibilisation et la formation des acteurs impliqués dans les processus de recrutement. À ce titre, Norauto s'engage à poursuivre et développer ses actions de sensibilisation et de formation visant à favoriser un recrutement adapté, inclusif et efficient.

Dans ce cadre, les actions suivantes sont actées :

- **Poursuivre la mise à disposition de supports relatif au recrutement**

Dans le but de préparer et de former les acteurs au recrutement de personnes en situation de handicap, la Mission Handi-Santé s'engage à poursuivre sa mise à disposition d'un support vidéo relatif au sujet du handicap lors de l'entretien d'embauche. Cette vidéo est mise à disposition sur le portail RH de l'entreprise.

De plus, la Mission Handi-Santé entend également poursuivre la rubrique dédiée au recrutement de personnes en situation de handicap dans le cadre de formation recrutement de deux journées à destination des RRH, recruteurs, directeurs de centre et managers. Ces éléments permettent d'aborder le sujet de la santé lors de chaque entretien d'embauche en évitant toute forme de discrimination.

- **Accroître la formation des managers intermédiaires au recrutement inclusif**

Norauto a mis en place des actions de formation à destination des directeurs de centre, identifiés comme les premiers relais du recrutement des collaborateurs au sein des centres. Toutefois, les acteurs locaux de l'entreprise font aujourd'hui le constat que, dans certaines situations, les directeurs n'ont pas le temps d'assurer l'ensemble des actions recrutement et sont amenés à déléguer ces missions aux managers intermédiaires.

Face à ce constat, et dans le but de préparer et de former les acteurs du recrutement, la Mission Handi-Santé s'engage à sensibiliser et former les managers intermédiaires, issus du réseau comme du siège, au recrutement aux enjeux et pratiques du recrutement inclusif.

Ces actions de sensibilisation et de formation pourront prendre diverses formes telles que des visioconférences, des interventions lors de synergies en région ou Réunion des Directeurs de Centre (RDC).

- **Objectif national de 135 embauches de travailleurs en situation de handicap, dont 54 embauches de travailleurs en situation de handicap dans le cadre d'un contrat d'alternance, sur 3 ans**

Afin de poursuivre et de réaffirmer son engagement en faveur du recrutement de personnes en situation de handicap, Norauto se fixe pour objectif national le recrutement de 135 collaborateurs en situation de handicap sur 3 années au sein de l'UES Norauto.

Cet objectif national de 135 embauches inclut un objectif de 54 embauches de travailleurs en situation de handicap dans le cadre d'un contrat d'alternance sur 3 ans au sein de l'UES Norauto.

Article 3.4 - Inciter au recrutement de candidats en situation de handicap

Dans l'objectif d'atteindre un taux d'emploi national *a minima* de 6 % de travailleurs en situation de handicap au sein de l'entreprise, Norauto poursuit et renforce ses actions d'incitation et de sensibilisation à destination des centres et services.

Ces actions seront prioritairement orientées vers les centres ne présentant aucun collaborateur en situation de handicap, afin de renforcer leur mobilisation sur les situations et de favoriser une dynamique de progrès.

Dans ce cadre, les actions suivantes sont actées :

- **Poursuivre les actions d'accompagnement auprès des centres sans collaborateur en situation de handicap**

Afin d'inciter au recrutement de collaborateurs en situation de handicap, la Mission Handi-Santé et les RRH ont convenu de mettre en place un accompagnement spécifique à destination des managers des centres, ou services, dont le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap est inférieur à 6 %. Cette démarche vise à soutenir les managers concernés dans la mise en œuvre d'actions de recrutement adaptées et à contribuer à l'amélioration progressive du taux d'emploi au sein de l'entreprise.

Dans ce cadre, la Mission Handi-Santé pourra être sollicitée, à la demande d'un RRH, afin de réaliser le diagnostic d'un centre, ou d'un service, ne comptant aucun collaborateur en situation de handicap, visant à identifier les potentiels facteurs explicatifs de cette situation, ainsi que les leviers d'actions pertinents de manière personnalisée.

Dans cette même logique, l'entreprise poursuit la mise en place d'une contribution à la charge des centres, et de la Service Team, n'atteignant pas le taux d'emploi légal de 6% de collaborateurs en situation de handicap, afin de renforcer la responsabilisation de tous et toutes sur le sujet. Chaque centre, tout comme la Service Team, se verra ainsi appliquer une contribution handicap.

- **Justifier d'une action annuelle en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap**

Dans le but de favoriser le recrutement de travailleurs en situation de handicap, Norauto demande aux centres et aux services de la Service Team, ne comptant aucun travailleur en situation de handicap de mettre en œuvre, chaque année, au moins une action en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette démarche vise à mobiliser les centres et services sans collaborateur en situation de handicap autour des enjeux de l'emploi des personnes en situation de handicap et développer une culture inclusive partagée.

- **Poursuivre les actions de communication et d'accompagnement de la Mission Handi-Santé**

Dans le but d'inciter au recrutement de personnes en situation de handicap, la Mission Handi-Santé poursuit ses actions de communication relatives aux enjeux de l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle demeure également disponible pour accompagner les directeurs de centre et de services, ainsi que les managers recruteurs qui le souhaitent, afin de leur apporter un appui notamment dans le cadre de leurs procédures de recrutement de candidats en situation de handicap.

Article 4 - L'arrivée d'un collaborateur en situation de handicap

Afin de préparer au mieux l'arrivée des collaborateurs en situation de handicap et de favoriser leur accueil et leur intégration, l'entreprise veille à ce que ces collaborateurs bénéficient, comme tout collaborateur entrant, d'une arrivée préparée au sein de l'entreprise.

Toutefois, compte tenu des spécificités liées à certaines situations de handicap, Norauto considère qu'il est parfois nécessaire d'adapter ses actions d'accueil et d'intégration afin de tenir compte des spécificités liées au handicap pour favoriser une intégration réussie. La mise en œuvre de ces actions suppose néanmoins que l'entreprise ait été préalablement informée par le collaborateur de sa situation de handicap.

Article 4.1 - Accueillir

Afin de développer l'accueil bienveillant de nouveaux entrants en situation de handicap, les actions suivantes sont actées :

- **Poursuivre la préparation de l'arrivée d'un collaborateur en situation de handicap**

Comme pour tout collaborateur entrant, les actions d'accueil habituelles sont mises en œuvre afin de garantir une arrivée dans les meilleures conditions. A titre d'illustration, ces actions concernent notamment la commande des éventuels vêtements de travail, la création du badge et l'attribution des accès informatiques.

Toutefois, eu égard aux spécificités liées à certaines situations de handicap, l'entreprise encourage à poursuivre le dispositif permettant au manager, en amont de l'arrivée du collaborateur en situation de handicap et avec l'accord préalable de celui-ci, d'informer et de mobiliser ses futurs collègues, afin de favoriser une intégration optimale et adaptée.

- **Poursuivre la sensibilisation des collaborateurs à la politique Handi-Santé Norauto**

Norauto considère que l'accueil et l'intégration des collaborateurs en situation de handicap reposent également sur la sensibilisation des équipes aux enjeux des situations de handicap. Cette sensibilisation vise à permettre aux collaborateurs de mieux comprendre les enjeux et conséquences du handicap en milieu professionnel, et la nécessité d'adapter leurs pratiques et leurs comportements. Dans ce cadre, la Mission Handi-Santé poursuit ses actions d'incitation à la réalisation des e-learning et des formations dédiées au handicap.

Article 4.2 - Intégrer

Afin de favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap, les actions suivantes sont actées :

- **Poursuivre l'information des collaborateurs en vue de favoriser l'inclusion**

Dans un objectif d'information et de sensibilisation au handicap, une page dédiée à la politique handicap et au dispositif Handi-Santé de l'entreprise est mise à disposition sur le portail RH (Intranet). Cette page est accessible à l'ensemble des collaborateurs, y compris aux nouveaux collaborateurs entrants, et leur permet de prendre connaissance des engagements de l'entreprise, des dispositifs existants ainsi que des interlocuteurs dédiés. Cette démarche vise à faciliter l'accès à l'information et l'intégration de collaborateurs en situation de handicap.

Dans ce même objectif d'information, les RRH de l'entreprise renouvellent leur engagement de rédaction d'un article par an, à minima, à propos d'un témoignage anonymisé réussi relatif à l'accueil, l'intégration ou la vie des collaborateurs en situation de handicap. Ces articles sont publiés sur des médias ou supports d'entreprise tels que le Portail RH, la Nor'hebdo ou la Newsletter interne, et permettent de mettre en avant notre politique d'inclusion au sein de l'entreprise.

- **Poursuivre l'accessibilité des outils internes**

Dans un objectif de meilleure intégration des collaborateurs entrants en situation de handicap, l'entreprise poursuit la mise en œuvre de mesures spécifiques visant à renforcer l'accessibilité des outils internes, notamment au bénéfice des collaborateurs présentant des handicaps sensoriels. Ces mesures ont pour finalité de garantir un accès élargi aux informations et aux outils professionnels mis à disposition par l'entreprise par divers moyens (exemples : outils de traduction, sous-titrage des contenus audiovisuels, recours à des interprètes en langue des signes, dispositifs d'alertes sonores et visuelles). Les dépenses afférentes à ces mesures sont prises en charge par le budget de la Mission Handi-Santé dans la limite du budget alloué annuellement.

- **Poursuivre l'accompagnement de nos collaborateurs alternants en situation de handicap**

Afin de favoriser l'intégration des collaborateurs alternants en situation de handicap, l'entreprise renouvelle son engagement à désigner, pour chaque alternant, un tuteur ou maître d'apprentissage pendant toute la durée de son parcours en alternance au sein de l'établissement.

Ce tuteur, ou maître d'apprentissage, est un collaborateur volontaire ayant bénéficié d'une formation spécifique, et assure un accompagnement individualisé de l'alternant, afin de faciliter son intégration et la réussite de son parcours professionnel au sein de l'entreprise.

- **Poursuivre l'adaptation des postes de travail dès l'embauche**

Afin de faciliter l'insertion des collaborateurs entrants en situation de handicap, le manager, en lien avec la Mission Handi-Santé, continue de porter une attention particulière à l'analyse du poste de travail. À ce titre, le manager peut contacter la Mission Handi-Santé en amont de l'arrivée du collaborateur pour échanger ensemble sur les éventuels besoins d'aménagement du poste de travail et adapter au mieux les conditions de travail dès la prise de poste.

Article 5 - Le maintien et l'évolution dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap

Au-delà des actions menées en matière de recrutement et d'intégration des collaborateurs en situation de handicap, Norauto réaffirme sa volonté de s'inscrire dans une démarche globale, continue et durable de maintien et d'évolution dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

À ce titre, l'entreprise déploie une approche structurée et chronologique visant, d'une part, à sécuriser les conditions d'exercice du poste de travail et, d'autre part, à accompagner les parcours professionnels des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés (RQTH) tout au long de leur carrière au sein de l'entreprise.

Article 5.1 - Contacter, écouter, échanger sur les besoins liés au poste de travail ou les problématiques de santé

Dans un objectif de maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap, Norauto reconnaît l'importance d'instaurer un environnement de travail inclusif et respectueux des besoins de chacun. L'entreprise souhaite que chaque collaborateur puisse se sentir en confiance, écouté et accompagné dans son parcours professionnel, et ce, quel que soit son état de santé ou sa situation de handicap.

Cette approche vise notamment à permettre aux collaborateurs d'exprimer leurs éventuelles difficultés ou gênes de santé, et à identifier les besoins spécifiques en matière d'aménagement de poste de travail.

Dans ce cadre, les actions suivantes sont actées :

- **Maintenir l'échange et l'écoute sur les problématiques de santé**

Dans le prolongement du dialogue et du climat de confiance instauré par l'entreprise, chaque collaborateur doit se sentir libre d'évoquer, s'il le souhaite, ses problématiques de santé susceptibles d'avoir un impact sur sa situation professionnelle. La Mission Handi-Santé constitue l'interlocuteur privilégié pour informer, orienter et accompagner les collaborateurs dans ces situations.

Le collaborateur peut également, s'il le souhaite, aborder ces sujets avec son manager. Afin de rappeler ces possibilités de dialogue, l'entreprise intégrera une mention en ce sens au sein de l'entretien annuel de développement.

Cette mention rappellera que la Mission Handi Santé et le service social sont disponibles pour accompagner les collaborateurs, et que le manager peut également être un interlocuteur d'écoute, dans le respect de la confidentialité et du choix du collaborateur qui reste libre d'engager ou non ce type d'échange.

- **Poursuivre la disponibilité de la Mission Handi-Santé pour échanger sur les éventuels besoin d'aménagements**

La Mission Handi-Santé réaffirme son engagement à être disponible et à l'écoute des collaborateurs souhaitant échanger sur des besoins d'aménagement de leur poste de travail, notamment afin de prendre en considération les contraintes liées à leur état de santé ou à une situation de handicap. Dans ce cadre, elle demeure disponible pour engager un dialogue avec les collaborateurs concernés sur leurs besoins actuels et à venir, dans une logique d'anticipation des mesures d'aménagement nécessaires et de sécurisation du maintien durable dans l'emploi.

Le recueil des besoins d'aménagement a pour objectif de permettre au collaborateur reconnu travailleur handicapé de concilier les contraintes de santé et d'organisation liées à son handicap avec l'exercice de son activité professionnelle, dans des conditions compatibles avec les besoins et le fonctionnement de l'entreprise. Les demandes d'aménagement de poste formulées par les collaborateurs en situation de handicap seront étudiées dans les meilleurs délais par la Mission Handi Santé.

Article 5.2 - Aménager les environnements de travail

Dans le cadre de sa politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, Norauto s'engage à poursuivre et à renforcer ses actions d'aménagement d'environnement de travail afin de favoriser le maintien dans l'emploi, et plus largement l'accès à l'emploi, des travailleurs en situation de handicap.

À ce titre, chaque collaborateur concerné pourra bénéficier, lorsque sa situation le justifie, et en accord avec les prescriptions des médecines du travail, d'un aménagement de son environnement de travail. Ces aménagements sont étudiés de manière individualisée, en tenant compte des contraintes de santé du salarié, et afin de permettre l'exercice de l'activité professionnelle dans des conditions adaptées.

Dans ce cadre, les actions suivantes sont actées :

- **Poursuivre l'aménagement de postes de travail**

Dans l'objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs de l'entreprise, la Mission Handi-Santé poursuit la mise en œuvre de ses actions et dispositifs d'aménagement des postes de travail pour les collaborateurs dont la situation le justifie. Ces actions ont pour finalité d'identifier, d'analyser et d'accompagner l'évolution des contraintes et exigences des postes de travail, afin de prévenir et de réduire les contraintes physiques liées à certaines tâches ou postures professionnelles.

Lorsque l'aménagement relève d'un aménagement simple, l'animateur sécurité en lien avec la Mission Handi-Santé étudie les problématiques du poste de travail et formule des propositions d'aménagement, lesquelles sont ensuite soumises à la validation du médecin du travail.

Lorsque l'aménagement relève d'un aménagement complexe, le recours à un ergonome issu d'une structure spécialisée est privilégié. Lorsque le collaborateur est reconnu en situation de handicap, la Mission Handi-Santé assure la prise en charge financière des aménagements nécessaires.

De plus, Norauto réaffirme son engagement en faveur des aménagements organisationnels (horaires de travail, missions, etc) lorsque ces aménagements sont prescrits par le médecin du travail, pour une durée variable, ponctuelle à définitive en fonction de la situation analysée.

Spécificité pour les rendez-vous médicaux en lien avec le handicap : Dans le cadre de son engagement en faveur du maintien dans l'emploi des collaborateurs reconnus en situation de handicap, l'entreprise reconduit son engagement permettant à ces derniers de bénéficier, à leur demande, d'un aménagement de leur temps de travail pour se rendre à des rendez-vous médicaux en lien avec leur handicap.

Le collaborateur concerné devra informer son manager de sa demande ainsi que des dates des rendez-vous prévus, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de huit jours, et fournir les justificatifs nécessaires attestant de la réalisation de ces rendez-vous, dans le respect strict de la confidentialité des informations médicales. Il est rappelé que ces aménagements sont mis en œuvre dans la mesure de leur compatibilité avec l'organisation du travail et les nécessités du service.

- **Création et envoi d'un formulaire de retour d'utilisation à destination des collaborateurs bénéficiaires d'un aménagement de poste**

Dans l'objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et de garantir l'adéquation des aménagements de poste aux besoins individuels, la Mission Handi-Santé s'engage à mettre en place un formulaire de retour d'utilisation. Ce formulaire sera adressé à tout collaborateur en situation de handicap ayant bénéficié d'un aménagement de son poste de travail. Il sera adressé deux mois après la mise en place de l'aménagement, et aura pour objectif d'évaluer la pertinence et l'efficacité de l'aménagement réalisé, de recueillir le niveau de satisfaction du collaborateur et, le cas échéant, d'identifier les ajustements nécessaires.

- **Poursuivre le développement de l'accessibilité numérique pour les collaborateurs ayant des déficiences visuelles et auditives**

Dans le même objectif de maintien durable dans l'emploi des collaborateurs, l'entreprise poursuit et renforce ses actions en faveur du développement de l'accessibilité numérique, au bénéfice des collaborateurs présentant des déficiences visuelles et auditives.

Ces actions visent à garantir un accès élargi aux outils numériques, applications, plateformes internes et supports de communication utilisés dans le cadre de l'activité professionnelle. Elles s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue, prenant en compte l'évolution des usages, des technologies et des besoins individuels.

- **Poursuivre les actions d'optimisation de la dépense handicap**

Afin d'assurer la mise en œuvre des actions d'aménagement des postes de travail, la Mission Handi-Santé poursuit ses actions d'optimisation de l'utilisation du budget dédié aux aménagements et au maintien dans l'emploi.

Dans ce cadre, elle continue de travailler en lien avec les services de santé au travail ainsi qu'avec des organismes spécialisés et sensibilisés aux questions de handicap, afin d'être accompagnée dans certaines procédures d'aménagement de poste.

La Mission Handi-Santé poursuit également ses démarches auprès des organismes compétents en vue d'obtenir des aides financières destinées au financement d'équipements nécessaires à la compensation des problématiques de santé identifiées.

Article 5.3 - Suivre l'évolution des collaborateurs

Dans le cadre de sa politique de prévention, de santé au travail et de maintien dans l'emploi, Norauto réaffirme l'importance d'un suivi adapté des collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel. À ce titre, la Mission Handi-Santé met en œuvre des dispositifs de suivis spécifiques et généralistes visant à suivre l'évolution des collaborateurs, anticiper les situations à risque, accompagner les évolutions professionnelles, et favoriser un maintien durable dans l'emploi.

Dans ce cadre, les actions suivantes sont actées :

- **Poursuivre le plan de suivi des collaborateurs, et notamment des collaborateurs en situation de handicap**

Afin d'assurer le suivi de l'évolution des collaborateurs en situation de handicap, la Mission Handi-Santé poursuit la mise en œuvre d'un plan de suivi dédié aux collaborateurs bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Ce dispositif de suivi vise à favoriser l'anticipation des besoins, à prévenir les situations de rupture professionnelle et à accompagner, le cas échéant, les évolutions de parcours professionnel.

Dans ce cadre, la Mission Handi-Santé se tient disponible pour tout échange avec les collaborateurs concernés concernant leurs besoins éventuels d'aménagement de poste, leurs conditions de travail ou toute difficulté susceptible d'impacter leur maintien dans l'emploi. Elle peut également être associée, à la demande du collaborateur ou sur préconisation du médecin du travail, à des points d'échange collectifs réunissant le collaborateur concerné, le médecin du travail et, le cas échéant, les autres acteurs internes compétents.

Par ailleurs, la Mission Handi-Santé poursuit l'analyse des départs des collaborateurs en situation de handicap, afin d'identifier les raisons de ces départs et déterminer s'il existe un lien entre le départ et la situation de handicap du collaborateur. Les résultats de cette analyse permettent de déterminer les éventuels freins rencontrés et de rechercher des axes d'amélioration en vue de renforcer durablement les actions d'embauche, d'intégration et de maintien dans l'emploi des collaborateurs reconnus en situation de handicap.

- **Poursuivre le plan de suivi généraliste des collaborateurs**

Afin de disposer d'une vision globale de la situation des collaborateurs de l'entreprise, au-delà du seul périmètre des collaborateurs en situation de handicap, la Mission Handi-Santé poursuit la mise en œuvre d'un plan de suivi généraliste des collaborateurs. Dans ce cadre, le Service Sécurité maintient une vigilance particulière quant au suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles (ATMP), afin d'en analyser les tendances et d'identifier, le cas échéant, des leviers d'actions en matière de prévention ou de correction des situations à risque.

Dans cette même logique, la Mission Handi-Santé porte une attention spécifique aux collaborateurs en arrêt de travail de longue durée. Dans le cadre d'une démarche spécifique, elle les informe par courrier adressé à leur domicile qu'elle se tient disponible pour réaliser, le cas échéant, des points de prévention et d'échange, en vue d'anticiper d'éventuelles difficultés et d'accompagner le maintien ou le retour dans l'emploi ou à défaut, le démarrage d'une réflexion sur une évolution professionnelle adaptée, en lien avec les acteurs compétents internes et externes.

Article 5.4 - Préparer et former à l'évolution professionnelle

Norauto réaffirme que le handicap ne doit en aucun cas constituer un frein à l'accès aux opportunités de formation, à la mobilité, au développement des compétences ou à l'évolution professionnelle des collaborateurs. À ce titre, l'entreprise met en œuvre des dispositifs visant à garantir l'égalité de traitement et à accompagner de manière adaptée les collaborateurs en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel.

Dans ce cadre, les actions suivantes sont actées :

- Accès et réalisation de formations

Norauto réaffirme le principe d'égalité d'accès à la formation professionnelle pour l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise. Aussi, les collaborateurs en situation de handicap bénéficient, au même titre que tout autre collaborateur, de l'accès à l'ensemble des formations prévues dans le cadre du plan de formation.

Norauto veille ainsi à ce que les actions de formation soient dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec la situation de handicap du collaborateur concerné et met en œuvre, lorsque cela est nécessaire, les aménagements et adaptations appropriés, en lien avec les acteurs compétents. Ces aménagements sont définis dans le respect des besoins individuels et des contraintes organisationnelles et pédagogiques.

Par ailleurs, afin de disposer d'une vision globale de la formation des collaborateurs en situation de handicap, la Mission Handi-Santé continue d'examiner, chaque année, le taux de formation et le nombre d'heures de formation réalisés par les collaborateurs en situation de handicap, en comparaison avec les autres collaborateurs. Elle étudie également la fréquence, la nature et la diversité des formations suivies par ces collaborateurs, ainsi que les éventuelles mesures d'adaptation mises en place pour faciliter leur participation. L'objectif de cette démarche est d'identifier les éventuels écarts, de proposer des actions correctives pour s'assurer de garantir l'égalité d'accès aux opportunités de formation pour tous les collaborateurs.

- Accompagnement en vue de la montée en compétences

Norauto réaffirme son engagement à ce que le handicap ne constitue en aucun cas un obstacle à la montée en compétences ou à l'évolution professionnelle des collaborateurs reconnus en situation de handicap.

À ce titre, elle met en place des actions visant à garantir un accompagnement individualisé et adapté des parcours professionnels de ces collaborateurs. Cet accompagnement peut notamment inclure des conseils sur la mobilité interne, la participation à des dispositifs de formation ou le développement des compétences nécessaires pour accéder aux métiers des services centraux ou à d'autres postes correspondant aux aspirations et qualifications du collaborateur.

L'objectif de ces mesures est de promouvoir l'égalité des chances, de favoriser l'inclusion professionnelle et de permettre à chaque collaborateur de concrétiser son projet professionnel au sein de l'entreprise, dans le respect de ses compétences et de ses besoins.

Article 5.5 - Anticiper et accompagner en cas d'inaptitude

Norauto s'engage en faveur de la protection de la santé et de la sécurité de ses collaborateurs en situation de handicap, et réaffirme sa volonté de favoriser leur maintien durable dans l'emploi. Pour ce faire, l'entreprise place la sécurisation des parcours professionnels au cœur de sa politique sociale, en mettant en œuvre des actions visant à anticiper au mieux, prévenir et accompagner les situations susceptibles de conduire à une inaptitude médicale.

Dans ce cadre, la Mission Handi-Santé intervient principalement de manière proactive, afin d'identifier et de limiter en amont les difficultés liées à l'état de santé des collaborateurs en situation de handicap pouvant conduire à une inaptitude médicalement constatée.

L'objectif est ici d'agir au plus tôt dans la détection des fragilités pouvant conduire à une potentielle inaptitude afin de l'anticiper et/ou l'empêcher.

Postérieurement au prononcé de l'avis d'inaptitude, la Mission Handi-Santé intervient dans le cadre de la recherche d'un poste de reclassement. En cas de risque d'impossibilité d'identification d'un tel poste, elle favorise la réflexion du collaborateur vers une réorientation professionnelle en fonction de ses contraintes de santé, compétences et envies, et afin de l'encourager à se projeter à anticiper son avenir professionnel.

Dans ce cadre, les actions suivantes sont actées :

Agir le plus tôt possible dans la détection des fragilités pouvant conduire à une potentielle inaptitude

- Poursuivre l'accompagnement de la Mission Handi-Santé

Afin d'anticiper efficacement les situations susceptibles de conduire à une inaptitude, les Managers de l'entreprise s'engagent à contacter la Mission Handi-Santé dès lors qu'ils identifient, ou pressentent, une situation susceptible de conduire à une inaptitude d'un collaborateur en situation de handicap.

Dans ce cadre, la Mission Handi-Santé propose un accompagnement aux collaborateurs concernés, dans une logique de prévention, visant à anticiper les impacts potentiels de cette situation sur leur parcours professionnel, et à identifier les mesures susceptibles de favoriser leur maintien dans l'emploi, en lien avec les acteurs internes compétents. En fonction des souhaits exprimés par le collaborateur, un bilan de compétences ou un conseil en orientation professionnelle peut être proposé, avec l'accord du collaborateur, afin d'identifier des pistes d'évolution professionnelle compatibles avec son état de santé, ses compétences et ses souhaits.

- **Poursuivre le suivi proactif des arrêts de travail**

Face au constat que les absences de longue durée peuvent fragiliser le lien entre le collaborateur et l'entreprise et, dans certaines situations, conduire au prononcé d'un avis d'inaptitude, la Mission Handi-Santé juge nécessaire de poursuivre son dispositif de suivi proactif des arrêts de travail des collaborateurs de l'entreprise.

Ce suivi structuré a pour objectif de maintenir un lien régulier avec le collaborateur, de prévenir les situations de désinsertion professionnelle et lui rappeler la disponibilité de la Mission Handi-Santé pour l'accompagner vers un retour à l'emploi compatible avec son état de santé, dans le respect du cadre médical et de la confidentialité.

Dans ce cadre, les actions suivantes sont menées :

- À partir de 2 mois d'arrêt : Les assistances sociales adressent un premier courrier au collaborateur en vue d'évaluer les premières difficultés et de leur proposer un soutien social.
- À partir de 3 mois d'arrêt : La Mission Handi-Santé prend le relais et adresse un second courrier au collaborateur, dans l'objectif d'ouvrir le dialogue sur d'éventuels besoins d'aménagements ou de reconversion et en vue d'anticiper une reprise dans les meilleures conditions.

- **Appliquer l'ensemble des mesures de maintien et d'évolution dans l'emploi présentées dans l'article 5 du présent accord.**

Au-delà des actions d'accompagnement mises en œuvre en cas de présomption d'une situation potentielle d'inaptitude et du suivi proactif des arrêts de travail de longue durée, la Mission Handi-Santé considère que l'ensemble des mesures de maintien et d'évolution dans l'emploi prévues à l'article 5 du présent accord contribue également à la prévention et à l'anticipation des situations d'inaptitude des collaborateurs en situation de handicap.

Ces mesures ont pour finalité d'identifier, le plus en amont possible, les difficultés liées à l'état de santé des collaborateurs concernés et d'en limiter les impacts sur leur parcours professionnel.

De ce fait, les échanges réguliers relatifs aux besoins d'aménagement des postes de travail, la mise en œuvre effective de ces aménagements, le suivi individualisé des collaborateurs titulaires d'une RQTH, ainsi que les actions en matière d'évolution et de formation professionnelle, constituent autant de leviers permettant à la Mission Handi-Santé d'agir en amont de l'inaptitude et de prévenir, autant que possible, la survenance de situations d'inaptitude à l'avenir.

Agir dans la recherche de reclassement en cas de prononcé d'un avis d'inaptitude

- **Poursuivre l'accompagnement des collaborateurs reconnus inaptes et la recherche de reclassement**

Afin d'accompagner les collaborateurs en situation de handicap reconnus inaptes, Norauto renouvelle son engagement de rechercher prioritairement une solution de reclassement interne pour tout collaborateur en situation de handicap ne pouvant être maintenu à son poste de travail ou déclaré inapte à celui-ci par la médecine du travail, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Cette recherche de reclassement s'effectue en tenant compte des possibilités d'adaptation du poste ou de l'environnement de travail, notamment par l'aménagement de l'ergonomie, du matériel, des horaires de travail ou de l'organisation, lorsque ces adaptations sont compatibles avec l'état de santé du collaborateur et les contraintes de l'entreprise.

Par ailleurs, le recours au télétravail peut être envisagé comme modalité d'aménagement de poste lors de la recherche de reclassement, dès lors que la nature du poste le permet, sous réserve du respect des conditions prévues par l'accord collectif d'entreprise télétravail en vigueur au sein de l'entreprise.

Article 6 - Dispositions finales

Article 6.1 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et prendra effet à compter du 31/03/2026.

Article 6.2 - Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet de révisions ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 6.3 - Signature électronique de l'accord

Les parties conviennent expressément que l'accord signé par voie électronique constitue l'original du document et fait foi entre elles. Les parties s'engagent à ne pas contester la recevabilité, l'opposabilité ou la force probante de l'accord sur le fondement de sa nature électronique. Les parties reconnaissent expressément que l'accord signé électroniquement constitue une preuve écrite et à la même valeur probante qu'un écrit sur support papier conformément aux dispositions du Code Civil.

En conséquence, les parties reconnaissent expressément que l'accord pourra valablement leur être opposé. Ces stipulations sont valables pour tout avenant à l'accord que les parties seraient amenées à signer.

La solution de signature électronique utilisée est la solution du prestataire de service de confiance DOCUSIGN. Ce tiers de confiance est qualifié Référentiel Général de Sécurité (RGS), certifié ETSI TS 102 023 au niveau européen (European Telecommunications Standards Institute) et déclare garantir la sécurité technique et la valeur probante du système de signature électronique mis en place. L'archivage de la preuve électronique est réalisé par DOCUSIGN.

Article 6.4 - Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord signé des parties sera déposé en version électronique auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités sur le site suivant : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Le présent accord sera également déposé auprès du Conseil de prud'hommes de Lys-lez-Lannoy. Les formalités de dépôt de l'accord seront accomplies par la Direction de Norauto.

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

A Villeneuve d'Ascq, le 27/03/2026.

Un exemplaire du présent accord sera remis à chacune des parties.

Pour l'UES Norauto :

XX, Directrice des Ressources Humaines de Norauto France,

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT, représentée par XX

CFE-CGC, représentée par XX

CFTC, représentée par XX

FO, représentée par XX

SUD INDUSTRIE, représentée par XX

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 :

- NORAUTO FRANCE
- NORAUTO INTERNATIONAL
- NORAUTO FRANCE FRANCHISE
- NORAUTO WASH FRANCE
- CENTRE AUTO LESCAR-CAPAULES
- CENTRE AUTO NIORT
- CENTRE AUTO VIGNEUX-CAVIGNEUX
- CENTRE AUTO BIZANOS-CABIZANOS
- CAMORTEAU
- CABAILLEUL
- CADOLE
- CALAROCHE
- CAAMIENS
- CALENS
- CACHATEAUBERNARD
- CAFORBACH
- CAARRAS
- CASECLIN
- CABONNEUIL
- CACHERBOURG
- CAAIRESURLALYS
- CAGRAMONT
- CAEPINAL