

**ACCORD GROUPE CASINO SUR L'EMPLOI DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP  
DU 20 DECEMBRE 2010**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

Le Groupe **CASINO** représenté par M. Yves DESJACQUES, Directeur des Ressources Humaines et M.Gérard MASSUS, Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales,

D'une part,

Et,

**Les organisations syndicales représentatives des salariés** au niveau du Groupe Casino représentées par :

- pour le syndicat AUTONOME, M Serge DURAND
- pour le syndicat CFE-CGC, M. Alain MARQUET
- pour la CFTC, Mme Michèle BONNOT
- pour le syndicat CFDT, M. Christian GAMARRA
- pour le syndicat CGT, M. Thierry MENARD
- pour le syndicat SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- pour le syndicat UNSA Casino, Mme Martine LAGUERRE

D'autre part,

YD CG  
MB SB  
C-6

## SOMMAIRE

### PREAMBULE

### TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

- Article 1-1 – Accord Groupe
- Article 1-2 – Principe de péréquation
- Article 1-3 – Champ d'application
- Article 1-4 – Les bénéficiaires
- Article 1-5 – Durée

### TITRE II – CADRE DE FONCTIONNEMENT

- Article 2-1 – Les acteurs et leur rôle
- Article 2-2 – Pilotage
- Article 2-3 – Financement

### TITRE III – LES PLANS D' ACTIONS

#### Article 3-1 – Plan d'embauche

- 3-1.1 – Principe et objectifs
- 3-1.2 – Les actions

#### Article 3-2 – Prévenir et appréhender le handicap

- 3-2.1 – Anticipation des situations d'inaptitude professionnelle
- 3-2.2 – Accessibilité des lieux de travail et accessibilité numérique

#### Article 3-3 – Plan de maintien dans l'emploi

- 3-3.1 – Principe et objectifs
- 3-3.2 – Les actions

#### Article 3-4 – Plan d'insertion et de formation

- 3-4.1 – Accueil des stagiaires
- 3-4.2 – Evolution de carrières
- 3-4.3 – Aides à la personne handicapée
- 3-4.4 – Aides au collaborateur aidant d'un enfant ou conjoint handicapé

#### Article 3-5 – Partenariat avec les entreprises adaptées et les établissements ou services d'aide par le travail

#### Article 3-6 – Sensibilisation et communication

### TITRE IV – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

#### Article 4-1 – Renouvellement de l'accord

#### Article 4-2 – Mise en œuvre

#### Article 4-3 – Agrément

### GLOSSAIRE

## PREAMBULE

Le Groupe Casino est une entreprise engagée et socialement responsable. Les actions de développement durable environnemental et humain sont ancrées dans les valeurs CLES de l'entreprise, partagées par les hommes et les femmes qui s'engagent au service des clients et s'efforcent d'être au quotidien : Conquérants, Loyaux, Exigeants et Solidaires.

Impliqué depuis 1995 dans une politique d'emploi des salariés en situation de handicap, le Groupe Casino réaffirme sa volonté de poursuivre et de pérenniser les actions entreprises et d'étendre cet engagement à d'autres filiales du groupe.

Cette volonté de diversité et de lutte contre les discriminations au sein du groupe Casino a été largement renforcée par la suite et par là même réaffirmée à travers :

- un avenant en mai 2009 à l'accord groupe de 2005 sur la promotion de l'égalité des chances, la diversité, la lutte contre les discriminations en favorisant la cohésion sociale dans l'entreprise,
- un accord groupe sur l'emploi des salariés âgés en septembre 2009,
- l'obtention du Label Diversité en 2009,
- la signature du pacte mondial des Nations Unies en octobre 2009,
- la négociation en cours d'un accord groupe sur l'égalité professionnelle Femme/Homme.

Le groupe, au-delà de la formalisation de ses valeurs et engagements, fait vivre sa politique dans ses actions à travers un process de recrutement permettant d'intégrer l'ensemble des richesses de la société civile. Par cette implication, le groupe s'entoure de compétences diverses et complémentaires.

Les résultats des précédents accords reflètent la mise en place d'une politique dynamique qui traduit la volonté réelle de poursuivre les actions d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Lors du dernier accord couvrant la période 2006 à 2010, le groupe a atteint les objectifs fixés, à savoir :

- 474 embauches pour 300 demandées,
- 392 stagiaires accueillis pour 350 demandés (chiffres à fin octobre 2010).

Aujourd'hui, le groupe compte plus de 3.000 salariés en situation de handicap et remplit son obligation d'emploi à hauteur de 9,80 % à fin 2009.

Dans cet esprit, les partenaires sociaux conviennent de signer le présent accord Groupe, comme l'autorisent les articles L.2232-30 et L.5212-14 du Code du Travail.

Le présent accord Groupe a l'ambition de poursuivre le changement du regard porté sur les personnes handicapées et de continuer à pouvoir essaimer les bonnes pratiques en interne et en externe, que ce soit auprès des salariés, des managers mais aussi des instances représentatives du personnel.

Dans cette perspective, l'accord privilégie les objectifs suivants :

- Accompagner collectivement les situations de maintien dans l'emploi : du reclassement à l'aménagement du poste aux éventuelles restrictions d'aptitude,
- Poursuivre le recrutement de personnes handicapées sur tous les types d'emploi existants dans le Groupe, en développant l'alternance,

- Nouer des partenariats privilégiés avec les grandes écoles et les universités à l'image de la réussite du programme Handimanagement,
- Favoriser l'intégration de stagiaires et permettre une augmentation des qualifications des personnes handicapées grâce à la mise en place de stages de formation,
- Contribuer à une meilleure accessibilité professionnelle et/ou numérique.

Fort de l'expérience acquise depuis de nombreuses années, l'accord développera un axe complémentaire : valoriser les nouvelles compétences acquises par les collaborateurs (telles que l'apprentissage de la langue des signes) en favorisant la relation avec les clients ou collaborateurs sourds et malentendants, permettant ainsi d'améliorer l'accueil et l'accessibilité des personnes. Une attention particulière sera portée aux collaborateurs aidants d'enfants ou de conjoints handicapés.

La totalité de la démarche en faveur des personnes handicapées prévue par les dispositions du présent accord sera accompagnée par les différentes représentations du personnel et mise en œuvre en concertation avec elles.

49  
GOM  
MB SB RL  
P. 6

## **TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES**

### **ARTICLE 1-1 – ACCORD GROUPE**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et son décret d'application du 29 décembre 2005 relatif aux accords de Groupe.

L'accord définit la politique du Groupe Casino au sens de l'article 1-3 (Champ d'application) en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Conformément à la loi du 11 février 2005, l'agrément sera sollicité auprès de Monsieur le Préfet du Département de la Loire, département où se situe le Siège Social de la Société Casino Guichard-Perrachon SA, société dominante.

### **ARTICLE 1-2 – PRINCIPE DE PEREQUATION**

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions légales en vigueur prévoient le respect de l'obligation d'emploi au niveau de chaque établissement.

Toutefois, un accord au niveau du Groupe Casino agréé par l'autorité administrative permet de respecter l'obligation d'emploi en appliquant le principe de péréquation entre tous les établissements assujettis des Sociétés du Groupe définies à l'article 1-3 du présent accord.

En conséquence, le calcul de l'obligation d'emploi s'effectuera au niveau de chaque établissement assujetti, mais les résultats seront consolidés au niveau du Groupe Casino, permettant ainsi d'apprécier à son niveau si l'obligation d'emploi est satisfaite.

### **ARTICLE 1-3 – CHAMP D'APPLICATION**

Il est convenu que le présent accord Groupe concerne les sociétés et filiales suivantes :

- Acos
- Casino Développement
- Casino Franchise
- Casino-Guichard Perrachon SA
- Casino Restauration
- Casino Services
- C Chez Vous
- C.I.T
- Comacas
- Distribution Casino France
- Easydis
- EMC Distribution

- Fructidor
- GreenYellow
- IGC Services
- IGC Promotion
- Imagica
- Mercialys
- Mercialys gestion
- Redonis
- Restauration Collective Casino (R2C)
- Serca
- Sudéco

La liste des établissements assujettis sur le territoire national qui serviront au calcul de l'obligation d'emploi et au principe de péréquation est jointe en annexe 1 au présent accord.

Pour tenir compte de l'évolution du périmètre au sein du Groupe, la liste des sociétés et des établissements assujettis fera l'objet, le cas échéant, d'une actualisation de l'article 1-3 – champ d'application, qui sera transmise à l'Unité Territoriale de la Loire de la DIRECCTE Rhône Alpes.

#### **ARTICLE 1-4 – LES BENEFICIAIRES**

Le présent accord est applicable à tous les salariés (des sociétés du Groupe Casino définies à l'article 1-3 ci-dessus) visés par les dispositions de l'article L.5212-13 du Code du Travail tel qu'il résulte de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 (annexe 2).

Les salariés veilleront à ce que les justificatifs à jour concernant le statut de travailleur handicapé soient bien parvenus à l'employeur afin qu'il ait bien connaissance de leur état et puisse ainsi leur appliquer les mesures du présent accord. Le cas échéant, si les justificatifs n'ont pas été présentés dans des délais jugés raisonnables, les mesures prévues dans le présent accord ne pourront pas s'appliquer.

Il est rappelé que la procédure de reconnaissance auprès des organismes extérieurs compétents et la communication de ce statut auprès de l'employeur relèvent d'une démarche personnelle.

#### **ARTICLE 1-5 – DUREE**

Les partenaires sociaux ont émis le souhait de conclure cet accord prévoyant sur une période de trois ans (années 2011, 2012 et 2013) un programme complet en faveur des personnes handicapées, ceci conformément aux dispositions de l'article L5212-8 du Code du Travail.

5 57  
MB SB RL  
R.L

## TITRE II – CADRE DE FONCTIONNEMENT

### **ARTICLE 2-1 – LES ACTEURS ET LEUR ROLE**

Au vu de l'expérience des précédents accords, les partenaires sociaux constatent que la mise en œuvre d'une politique en faveur des personnes handicapées repose sur l'implication de tous les salariés des sociétés concernées et sur l'impulsion de la Mission Handipacte accompagnée dans ses fonctions par les différentes instances représentatives du personnel.

- La Direction considère que l'insertion des personnes en situation de handicap fait partie intégrante de la politique diversité menée dans le Groupe. Elle encourage et accompagne cette politique par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques, par la mise en place d'organisations et de moyens adaptés.

- La Mission HANDIPACTE

La Mission « Handipacte » est chargée de coordonner la mise en œuvre opérationnelle du présent accord. Elle fait partie de la Direction des Relations et de l'Innovation Sociale Groupe, elle-même rattachée à la Direction des Ressources Humaines Groupe.

Ses principales missions sont les suivantes :

- L'animation et la coordination de la politique du Groupe en faveur des personnes handicapées,
- Le pilotage du plan d'actions avec les différents acteurs internes et externes, dans leur domaine respectif de compétence,
- Le conseil et l'accompagnement des sociétés dans la mise en œuvre des objectifs de l'accord,
- La sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise et la communication interne et externe,
- La gestion des fonds de l'accord et le financement des actions prévues dans l'accord,
- Le suivi des réalisations des sociétés du Groupe et l'établissement d'un rapport d'activité et d'un bilan financier annuel.

- Les Correspondants Promotion de la Diversité

Les Correspondants appartiennent aux Directions des Ressources Humaines et ont été mis en place dans le cadre de l'avenant de mai 2009 à l'accord groupe de 2005 sur la promotion de l'égalité des chances, la diversité, la lutte contre les discriminations en favorisant la cohésion sociale dans l'entreprise, en lien avec le Label Diversité. Ce Label intègre pleinement la politique Handipacte. A cette fin, les Correspondants Promotion de la Diversité, dans la réalisation des missions confiées, accompagnent les collaborateurs dans la mise en œuvre et le suivi d'actions Handicap. Ces Correspondants sont les relais de la Mission Handipacte.

Leurs missions sont les suivantes :

- Démultiplier la formation « Prévention des Discriminations » auprès des collaborateurs de leur périmètre et les sensibiliser régulièrement par la suite.
  - Communiquer auprès des partenaires externes sur notre politique de promotion de la Diversité notamment sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés
  - Favoriser les partenariats avec des acteurs locaux
  - Faire remonter et centraliser trimestriellement l'ensemble des actions menées et des résultats obtenus
- 
- La Direction des établissements prend toutes les mesures nécessaires pour mettre en œuvre l'animation, le suivi des actions à engager et leur consolidation.
  - L'ensemble des salariés est concerné ou impliqué dans la mise en œuvre de cette politique, soit à titre personnel, soit dans le cadre du collectif de travail.
  - Les Instances Représentatives du Personnel du Groupe, des filiales et des établissements, conscientes des enjeux liés à cet accord, s'engagent chacune dans leurs parties, à assurer la plus large diffusion possible de cet accord et à en assurer la promotion. Elles sont forces de propositions.
  - La médecine du travail : dans l'exercice de ses missions, le médecin du travail est indépendant et est le conseiller de l'employeur, des salariés, des représentants du personnel. Il réalise les visites médicales d'embauche et la surveillance médicale renforcée pour les personnes handicapées, anticipe la survenance d'une inaptitude en collaboration avec le directeur d'établissement ou de service et préconise les aménagements de postes de travail et/ou les postes de reclassement.
  - Les autres experts: pour des cas spécifiques, après validation de la Mission Handipacte, certains experts peuvent être sollicités, tels que des ergonomes, des organismes et cabinets spécialisés, ... qui peuvent accompagner l'entreprise dans leur domaine respectif de compétences.

#### ARTICLE 2-2 – LE PILOTAGE

Une commission de suivi sera créée et se réunira une fois par an à l'initiative de la Mission Handipacte. Elle sera animée et coordonnée par la Mission Handipacte.

Elle sera paritaire et composée d'un représentant par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe et d'autant de représentants de la Direction.

Cette commission sera en charge :

- de veiller au respect des dispositions du présent accord
- d'avoir communication du bilan annuel de la Mission Handipacte.

Handwritten signatures and initials: YD, MB, SB, C. B., and GM.



Il est convenu qu'une présentation des résultats annuels de cet accord soit effectuée auprès des instances représentatives du personnel au niveau central (Comité central d'entreprise ou Comité d'entreprise pour les sociétés à établissement unique). Dans les sociétés à établissements multiples, ce bilan sera également présenté au niveau local, auprès des instances représentatives du personnel par chaque Directeur d'établissement, qui mettra en valeur les actions menées sur le site.

A la suite de la commission de suivi, la Mission Handipacte transmettra un rapport annuel à l'Unité Territoriale de La Loire de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) Rhône-Alpes qui le diffusera aux autres DIRECCTE.

#### ARTICLE 2.3- FINANCEMENT

Le budget destiné au financement des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées correspond au montant de la contribution légale qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH en l'absence d'accord par les sociétés définies à l'article 1-3 « Champ d'application ». Ce budget pourra être modifié pour tenir compte de l'évolution du périmètre au sein du Groupe Casino prévue dans ce même article 1-3.

Les sommes non utilisées pour le financement de la politique d'emploi des salariés en situation de handicap au titre de l'année écoulée viendront s'ajouter au budget de l'année suivante pendant la durée d'application de cet accord.

Les montants attribués pour chacune des actions prévues sont indiqués en annexe 3. Ils pourront faire l'objet, le cas échéant, d'une redéfinition en fonction des besoins et des moyens financiers disponibles.

De plus, les parties conviennent que les actions entrant dans le cadre du présent accord seront financées dans la limite du budget disponible.

Par ailleurs, le reliquat du budget du précédent accord sera reporté sur le budget du présent accord.

### TITRE III – LES PLANS D’ACTIONS

#### ARTICLE 3-1 – PLAN D’EMBAUCHE

##### 3-1.1 – Principe et objectifs

Tous les emplois existants dans les sociétés définies dans le périmètre du présent accord sont ouverts aux personnes handicapées dont le profil est en adéquation avec les descriptifs de fonctions, conformément à l'article L.1132-1 du Code du Travail.

Les partenaires sociaux ont pris l'engagement d'embaucher 180 personnes handicapées sur les trois années de l'accord.

Par ailleurs, compte tenu des expériences réussies d'embauche de personnes handicapées issues du milieu protégé, l'objectif est de poursuivre dans cette voie.

##### 3-1.2 – Les actions

###### ✚ Anticiper les recrutements :

Lors de l'ouverture d'un établissement ou d'un agrandissement, le chef d'établissement veillera à intégrer des personnes handicapées dès le début du recrutement.

Afin d'anticiper les départs en retraite prévisibles des personnes handicapées au cours des prochaines années, les chefs d'établissement ou de service concernés s'efforceront de réaliser des embauches de personnes handicapées.

###### ✚ Partenariats et participations à des manifestations :

Afin de favoriser le recrutement de personnes handicapées, la Mission Handipacte sera force de proposition et organisera la participation des représentants du Groupe à des manifestations telles que forums de recrutements, semaine pour l'emploi des personnes handicapées, .....

Des partenariats se poursuivront afin de favoriser le recrutement, en particulier de jeunes diplômés :

- Avec des organismes ou associations (Tremplin, TH Conseil ...)
- Avec les structures généralistes ou spécialistes de l'emploi des personnes handicapées (Cap Emploi, Afij, l'Adapt, sociétés de travail temporaires, ...)
- Avec des sites Internet (Monster, Handicap, Hanploi , Agefiph ...)

YD  
EM  
MB SB  
C.G

Pour cela, il sera nécessaire pour les services ou établissements concernés, d'établir, pour les postes exigeant des compétences spécifiques, des descriptions de fonctions précises à transmettre à ces organismes.

✦ Alternance et apprentissage :

Afin de pouvoir développer la mise en place de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation pour des personnes handicapées, la Mission Handipacte poursuivra les partenariats existants et veillera à en développer de nouveaux, en particulier pour augmenter la qualification des personnes handicapées :

- Avec des organismes de formation (AFPA, CFA...)
- Avec des organismes paritaires collecteurs agréés,
- Avec des écoles ou universités,
- Avec des associations permettant de favoriser l'accès aux formations supérieures des étudiants handicapés.

De même, dans le cadre de la politique menée par le Groupe Casino en terme d'apprentissage et d'alternance, la Mission Handipacte informera les écoles de la politique du Groupe en faveur des personnes handicapées et des démarches seront engagées afin de pouvoir accueillir des jeunes en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, en lien avec les Correspondants Promotion de la Diversité.

La Mission Handipacte veillera à transmettre au gestionnaire de la taxe d'apprentissage du Groupe les coordonnées des établissements partenaires qui forment des stagiaires handicapés.

✦ Outils :

Pour l'aider dans sa démarche de recrutement, le chef d'établissement ou de service aura à sa disposition le Guide pour l'embauche et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Par ailleurs, il devra informer le Médecin du Travail afin qu'il reçoive le salarié préalablement à son intégration et puisse valider son aptitude dans le cadre de la visite médicale d'embauche.

Au vu de l'expérience des accords précédents, avec le consentement du salarié, il est nécessaire d'assurer un tutorat pendant la phase d'intégration, pour réussir pleinement le recrutement d'une personne handicapée, et en amont de sensibiliser la hiérarchie, l'environnement de travail. Cet investissement en moyens et en temps sera pris en charge conformément à l'annexe 3.

Pour bénéficier de cette aide, le chef d'établissement ou de service devra communiquer à la Mission Handipacte le nom et la fonction du tuteur. Le tuteur pourra bénéficier du module de formation construit à cet effet.

D'autre part, afin de favoriser l'accompagnement à la qualification des personnes en situation de handicap, la Mission Handipacte soutiendra l'utilisation des outils de Pôle Emploi et Cap emploi tels que l'Evaluation en Milieu de Travail. Ce dispositif a en effet pour intérêt de permettre à une personne en

YD  
EM  
MBSB  
P.L.  
P.G.

situation de handicap de valider, non seulement son choix de métier, mais aussi de détecter les compléments de formation utiles à sa qualification.

Si l'intégration de la personne nécessite une adaptation, les frais engagés pourront être financés en complément (adaptation du poste de travail, aménagement de l'accessibilité de l'environnement de travail, mise en place d'aides techniques, traduction en langue des signes...).

## ARTICLE 3-2 – PREVENIR ET APPREHENDER LE HANDICAP

### 3-2-1 – Anticipation des situations d'inaptitude professionnelle

La Mission Handipacte sensibilisera les médecins du travail afin que ceux-ci portent une attention toute particulière à la situation du salarié présentant, de leur point de vue, des risques d'inaptitude à court terme. L'objectif est de permettre ainsi d'anticiper, les mesures à prendre pour éviter la survenance de l'inaptitude par tout moyen approprié, dans de bonnes conditions et le plus en amont possible. Les managers seront sensibilisés sur cette nécessité d'anticipation. Pour cela, des informations seront accessibles sur Intranet et au travers d'une plaquette pour les médecins du travail.

#### - proposer une visite médicale de pré-reprise :

Afin d'anticiper dans les meilleures conditions la reprise du travail, selon la situation, la hiérarchie informera le bénéficiaire absent pour accident de travail ou maladie depuis plus de trois mois de la possibilité de solliciter une visite médicale de pré-reprise par le Médecin du Travail. Cela permettra :

- au médecin d'avoir une première évaluation de l'état de santé du salarié et de prévoir l'accompagnement de l'entreprise et du salarié dans la recherche de solutions spécifiques à sa problématique,
- d'analyser au plus tôt les éventuelles inadéquations entre les exigences du poste de travail et les restrictions d'aptitude du salarié lors de son retour dans l'emploi,
- d'envisager en amont l'adaptation nécessaire du poste de travail,
- d'engager, au besoin, une réflexion avec le collaborateur sur les pistes de reclassement les plus favorables.

#### - assurer un meilleur accompagnement de la personne en cours de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé :

Les collaborateurs seront informés des démarches à entreprendre en vue d'obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, leur ouvrant droit aux mesures du présent accord. La Mission Handipacte réalisera un document à cet effet.

Afin de favoriser les démarches administratives ou médicales liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleur handicapé, le salarié pourra bénéficier de quatre demi-journées d'absence autorisée et payée, fixées en accord avec l'employeur, sur présentation de justificatifs.

#### - renforcer le suivi médical des personnes en situation de handicap :

Les salariés reconnus handicapés bénéficieront d'une visite médicale avec le médecin du travail tous les ans, pour anticiper sur les éventuelles adaptations nécessaires du poste de travail liées aux évolutions du handicap, et plus fréquemment à la demande du médecin du travail.

### **3-2-2 – Accessibilité des lieux de travail et accessibilité numérique**

Il convient d'avoir présent à l'esprit que le terme « accessibilité » doit être compris dans son sens le plus large. Il recouvre le handicap physique, mais aussi les déficiences sensorielles...

La Mission Handipacte s'attachera, avec les services compétents dans le Groupe, à concevoir et mettre en expérimentation des mesures visant à améliorer l'accessibilité et les services rendus aux personnes handicapées dans les établissements. Des signaux de sécurité adaptés au handicap seront mis en place si nécessaire.

L'amélioration des accès aux environnements de travail pour les personnes handicapées sera étudiée par établissement et une mesure objective de la bonne adaptation de ceux-ci sera réalisée, par le biais d'une étude effectuée par un cabinet spécialisé.

Dans le même esprit, la Mission Handipacte veillera, avec les services compétents dans le Groupe, à la mise en accessibilité progressive des outils mis à la disposition des collaborateurs, en particulier les sites internet du groupe ainsi que l'intranet, et les adaptations seront mises en œuvre, dans toute la mesure du possible.

De la même façon, l'entreprise adapte les dispositifs permettant au salarié handicapé d'accéder aux cursus de formation. Ces surcoûts s'imputent sur le budget du présent accord.

## **ARTICLE 3-3 – PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

### **3-3-1 – Principe et objectifs**

La Direction de chaque établissement ou de service concerné s'engage par les moyens adaptés à maintenir dans l'emploi les collaborateurs handicapés pour autant que leur handicap le permette.

Il est rappelé que pour favoriser le maintien dans l'emploi, l'implication des principaux acteurs est indispensable. La réussite du maintien dans l'emploi réside également dans l'anticipation des situations qui peut être mise en œuvre par chacun des acteurs concernés. Il est fondamental que le salarié soit partie prenante et s'implique personnellement dans la démarche de maintien dans l'emploi. De même, le Médecin du Travail, de par ses attributions particulières, participera à la démarche, en collaboration étroite avec la hiérarchie.

### **3-3-2 – Les actions**

Pour éviter toute difficulté, chaque chef d'établissement ou de service aura à sa disposition, pour traiter chaque situation, la méthodologie communiquée dans le Guide pour l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Il fera appel au Correspondant Promotion de la Diversité de sa région ou de sa filiale pour l'aider dans sa démarche.

YD  
ML  
MB SB  
C.B

Des exemples réussis de maintien dans l'emploi feront l'objet d'un recensement et d'une diffusion.

✚ Actions mises en œuvre pour les situations individuelles de maintien dans l'emploi :

La Mission Handipacte, les Correspondants Promotion de la Diversité, les directeurs d'établissement ou de service, les managers, les médecins du travail rechercheront ensemble les meilleures solutions de maintien :

- soit dans le poste de travail par l'aménagement de l'organisation du travail, par l'aménagement technique du poste,
- soit dans le groupe avec des passerelles vers des métiers compatibles avec les restrictions à l'emploi et avec les compétences exigées,
- soit dans l'activité professionnelle en externe, si aucune solution pérenne de reclassement n'est trouvée en interne ou si le bilan professionnel réalisé par le salarié permet la construction d'un nouveau projet professionnel.

Au moment de la reprise, le Médecin du Travail, après s'être prononcé sur l'aptitude de l'intéressé, sera consulté sur les éventuels aménagements de poste ou sur la liste des autres postes pouvant être proposés. Parallèlement, et conformément à la législation en vigueur, les instances représentatives du personnel seront consultées ; elles pourront faire des propositions d'aménagement de poste et seront informées régulièrement par la Direction de l'établissement des mesures prises.

La Mission Handipacte pourra faire appel à des cabinets spécialisés pour accompagner la construction du projet de maintien.

✚ Aménagements de poste :

Sur avis du médecin du travail, si le maintien dans l'emploi de la personne nécessite une adaptation du poste de travail, un aménagement de l'accessibilité, de l'environnement ou de son évacuation, la mise en place d'aides techniques..., la Mission Handipacte financera les frais engagés en complément des aides existantes.

✚ Accompagnement :

Pour réussir pleinement le maintien dans l'emploi d'une personne handicapée sur un autre établissement ou sur un autre métier nécessitant une qualification spécifique, avec le consentement du salarié, il est nécessaire en amont de sensibiliser la hiérarchie, l'environnement de travail et de désigner un référent pendant la phase d'intégration.

✚ Bilan et formation professionnels :

Dans le cas où il s'avèrera nécessaire de définir un nouveau projet professionnel, il pourra être pris en charge, après étude du dossier par la Mission Handipacte, et conformément à l'annexe 3 du présent accord :

- Un bilan professionnel ou un stage de préorientation ;
- Une formation, une fois recherchés et utilisés tous les moyens prévus par la loi et par l'accord Cadre Groupe Casino sur la Formation Professionnelle du 11 mars 2005 et son

YD EM  
RL  
SB  
MB C.G

avenant du 1<sup>er</sup> septembre 2009 (CIF, formation en CRP, DIF, VAE, période de professionnalisation...);

- o Le surcoût lié au handicap pendant une formation (traduction en langue des signes ...).

#### ✚ Accompagnement du salarié en cours de procédure de reclassement suite à inaptitude :

Durant la période de reclassement (entre le 2<sup>e</sup> avis médical et le reclassement définitif), une affectation temporaire de reclassement pourra être proposée au salarié déclaré inapte, suivant les préconisations du médecin du travail et les possibilités existantes.

Cette période est destinée à faire acquérir et/ou approfondir les connaissances/compétences du salarié afin de faciliter son reclassement au travers de missions clairement définies et encadrées, celles-ci pouvant se dérouler sur un autre établissement que celui d'origine du salarié, mais également en complément de formations internes et/ou externes.

Les missions et formations seront déterminées conjointement entre le RRH, le directeur du ou des établissements ou services concernés et la Mission Handipacte. Un point sera réalisé à l'issue de chacune des missions afin d'évaluer les capacités mises en œuvre dans ce cadre et un bilan sera réalisé à l'issue de chaque formation.

La durée de cette affectation temporaire de reclassement est limitée à 6 mois.

La formation sera financée conformément à l'annexe 3 du présent accord et afin de favoriser l'intégration, une aide sera attribuée conformément à l'annexe 3.

Par ailleurs, pour les cas où il ne sera pas possible de proposer une affectation temporaire et afin de compenser l'absence de rémunération entre les deux visites médicales constatant l'inaptitude consécutive à une maladie, un accident non professionnel ou un accident de trajet, le salaire sera maintenu pendant les deux semaines comprises entre les deux visites. Cette mesure s'appliquera uniquement aux salariés handicapés non pris en charge au titre de la prévoyance et qui ont remis à l'employeur le justificatif de la qualité de travailleur handicapé dans l'année de son attribution par l'organisme.

#### ✚ Commission paritaire de maintien dans l'emploi

Une Commission paritaire de Maintien dans l'emploi est instituée. Elle a pour Mission de suivre l'ensemble des dossiers des salariés en situation de handicap et qui ont besoin d'une action de maintien dans l'emploi.

Cette Commission est composée à égalité d'un représentant par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe (un poste titulaire) et de la Direction ainsi qu'à titre consultatif du médecin du travail. Les réunions de la Commission seront organisées par la Mission Handipacte.

Cette Commission se réunira trimestriellement.

Lors des réunions de cette Commission, il sera fait un bilan de l'ensemble des dossiers de maintien dans l'emploi portés à la connaissance de la Mission Handipacte. Ainsi seront étudiés les dossiers :

- des personnes ayant obtenu un reclassement sur un autre poste dans l'établissement, la société, le groupe ou en externe

me 70 GM  
SBR  
MBC.C

- des personnes dont le poste de travail a nécessité un aménagement de poste (technique, organisationnel) et/ou une intervention ergonomique
- des personnes ayant suivi un bilan professionnel ou un parcours de formation
- des personnes étant reconnues inaptes sans possibilité de reclassement

De plus, les membres de la Commission pourront solliciter l'examen de tout dossier urgent ou exceptionnel, préalablement à la tenue de la Commission.

Les membres de cette Commission sont tenus à l'obligation de confidentialité en raison des données médicales et personnelles dont il pourrait être fait état.

La Commission a pour ambition d'apporter une expertise pluridisciplinaire pour accompagner les collaborateurs pour lesquels le handicap survient ou s'aggrave. Dans ce cadre, la Mission Handipacte pourra faire appel aux experts externes utiles à l'action de maintien dans l'emploi et la Commission pourra inviter toute personne estimée compétente pour l'éclairer.

#### ARTICLE 3-4 – PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION

##### 3-4-1 – Accueil des stagiaires

###### 3-4-1-1 – Principe et objectifs

L'accueil de stagiaires handicapés dans l'entreprise (en formation initiale ou en formation continue) permet d'une part aux stagiaires de mettre en pratique l'enseignement reçu en formation et favorise d'autre part une éventuelle embauche ultérieure pour les stagiaires dont la qualification est adaptée aux profils recherchés par le Groupe.

Cela permet également de sensibiliser les équipes au handicap.

Les partenaires sociaux se sont fixés pour objectif d'accueillir au moins 180 stagiaires sur les trois années de l'accord.

###### 3-4-1-2 – Les actions

###### ✚ Partenariats et parrainage :

La Mission Handipacte poursuivra les partenariats afin de favoriser l'accueil de stagiaires :

- o Avec des grandes écoles ou des universités pour favoriser l'accès des personnes handicapées aux formations supérieures ;
- o Avec l'association Handimangement qui intervient dans le cursus scolaire de grandes écoles afin d'apporter aux étudiants des connaissances sur le handicap et les former à intégrer cette dimension dans leur rôle de manager de demain ;
- o Avec des organismes œuvrant dans le domaine de la formation (AFPA, OPCA, CRP...) afin d'augmenter la qualification des personnes handicapées ;
- o Avec l'association Tremplin, en particulier sur la région parisienne, pour accueillir en stage des étudiants handicapés en études supérieures ;



En réponse au problème récurrent de manque de qualification des personnes handicapées, un projet de parrainage d'étudiants handicapés sera étudié en collaboration avec les grandes écoles, afin de favoriser le recrutement en fin d'études.

Le Groupe Casino accueillera à leur demande des formateurs de centres de rééducation professionnelle, d'IME, IMPRO..., au sein de magasins, de stages d'intégration, ou de formations, afin de leur permettre de bien connaître notre secteur d'activité.

Ces actions privilégieront soit l'élaboration de programmes spécifiques, soit le déroulement de stages de validation ou de pratique professionnelle en entreprise.

Lors de toute intégration de personnes handicapées, avec leur consentement, une information devra être faite par le Directeur auprès de l'encadrement, des collègues de travail et des instances représentatives du personnel.

#### ✚ Aides :

Pour réussir pleinement l'accueil des stagiaires handicapés, avec leur consentement, il est nécessaire en amont de sensibiliser la hiérarchie, l'environnement de travail et d'assurer un tutorat supplémentaire. Cet investissement en moyens et en temps sera pris en charge conformément à l'annexe 3.

Pour bénéficier de cette aide, le chef d'établissement devra communiquer à la Mission Handipacte le nom et la fonction du tuteur. Le tuteur pourra bénéficier du module de formation construit à cet effet.

Par ailleurs, si l'accueil du stagiaire nécessite la mise en place d'aides techniques, la Mission Handipacte financera les frais engagés en complément.

De la même façon, l'investissement en moyens et en temps nécessité par le parrainage d'étudiants handicapés sera pris en charge conformément à l'annexe 3.

### **3-4-2 – Evolution de carrières**

Les partenaires sociaux veillent à ce que le handicap ne soit pas un obstacle à l'évolution professionnelle et l'entreprise garantit à ses collaborateurs handicapés les mêmes conditions de progression qu'à l'ensemble des collaborateurs.

A cette fin, la Mission Handipacte s'assurera du suivi de l'évolution de carrières des personnes en situation de handicap. Des indicateurs comparés seront mis en place en intégrant les catégories femme/homme, statut employé/ agent de maîtrise/ cadre, afin de veiller à la progression de qualification et/ou de statut au sein du groupe Casino.

### **3-4-3 – Aides à la personne handicapée**

Les aides de l'employeur viennent en complément des aides sollicitées auprès des organismes compétents (Agefiph, MDPH, CPAM, Prévoyance, aides publiques et parapubliques...)

Après étude du dossier et dans le cas où des sommes resteraient à la charge du salarié, une participation au financement des équipements (prothèses, orthèses...) favorisant les capacités de la personne pourra être accordée selon le budget défini à l'annexe 3. De la même façon, une participation aux frais d'aménagement d'un véhicule personnel adapté au handicap du salarié sera accordée aux personnes ne pouvant utiliser les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail.

Afin de répondre à la demande de personnes handicapées souhaitant rapprocher leur domicile de leur lieu de travail, une intervention spécifique auprès des organismes gérant le 1 % logement pourra être effectuée par la Mission Handipacte auprès des services compétents, et en particulier lors d'un changement de lieu de travail.

### **3-4-4 – Aides au collaborateur aidant d'un enfant ou conjoint handicapé**

Le groupe apportera un accompagnement aux salariés, dont le conjoint ou l'enfant présente un handicap reconnu selon les critères d'attribution de la Prestation de Compensation du Handicap.

A cette fin, l'entreprise apportera une aide financière sous la forme d'une participation aux frais d'aménagement du véhicule personnel adapté au handicap à hauteur maximale de 1000 € par personne dans la limite de la ligne budgétaire annuelle correspondante.

En fonction des situations exceptionnelles des collaborateurs aidants d'un enfant ou d'un conjoint handicapé et en tenant compte des réalités commerciales, le groupe étudiera, au cas par cas, la possibilité de mettre en œuvre l'organisation du travail la plus adaptée.

D'autre part, le groupe étudiera attentivement toute demande quant à accueillir en stage les enfants handicapés des collaborateurs, dans le cadre de leur cursus d'enseignement, suivant l'article 3-4-1 du présent accord.

### **ARTICLE 3-5 –PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES ADAPTEES ET LES ETABLISSEMENTS OU SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL**

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre le partenariat avec les entreprises adaptées et les établissements ou services d'aide par le travail, lequel constitue un moyen efficace d'agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour ce faire, les expériences des établissements en terme d'accueil des stagiaires issus de ces entreprises seront poursuivies et renforcées.

Les contrats de sous-traitance seront poursuivis et développés.

Des expériences réussies de mise à disposition individuelle ou collective de personnel issu de ces structures pour la réalisation de travaux particuliers ont permis d'aboutir à des embauches en contrat à durée indéterminée dans nos établissements. La Mission Handipacte veillera à communiquer sur ces expériences afin de favoriser ces parcours innovants.

YD GM  
RL  
SB  
MB GG

La Mission Handipacte renouvellera la sensibilisation des structures d'achats du groupe afin de poursuivre et développer les relations commerciales avec les entreprises adaptées et les entreprises ou services d'aide par le travail.

D'autre part, le Groupe Casino participera aux différentes actions permettant de développer les compétences des personnes handicapées en vue de faciliter leur intégration dans le milieu ordinaire, et en particulier sur les métiers du Groupe (actions agréées par la DIRECCTE) tels que les partenariats avec PEP 42, MESSIDOR, ...

De la même façon, l'investissement en moyens et en temps nécessité par l'accueil de travailleurs handicapés issus de ces établissements sera pris en charge conformément à l'annexe 3.

Les partenaires sociaux rappellent aux instances représentatives du personnel la possibilité de solliciter les entreprises adaptées et les établissements ou services d'aide par le travail pour des prestations de service ou des achats de fournitures dans le cadre de leurs activités sociales.

## ARTICLE 3-6 – SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

### 3-6-1 Sensibilisation

Au vu de l'expérience acquise au cours des précédents accords, il convient de procéder à des actions de sensibilisation auprès de l'encadrement, des instances représentatives du personnel, ainsi qu'auprès des collègues de travail afin de faciliter l'accueil et l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

La Mission Handipacte pourra faire appel en complément d'actions internes à des entreprises spécialisées garantes de la qualité des actions diffusées.

Il sera veillé également à informer et sensibiliser au handicap les nouveaux membres de l'encadrement lors de l'intégration dans les sociétés concernées (exemple : stages d'intégration).

Au cas par cas et en fonction du type de handicap de la personne, des modules spécifiques seront réalisés avec l'aide d'entreprises spécialisées (exemple : acquisition des bases de la langue des signes, connaissance de la déficience intellectuelle, des cérébraux lésés...) à destination des responsables hiérarchiques et des collègues.

Les correspondants promotion de la diversité utiliseront le module « franchir le cap du Handicap » pour sensibiliser les managers qui, à leur tour, pourront sensibiliser leurs collaborateurs.

Le module de formation (plus complet que le module de sensibilisation) pourra être suivi par tous les salariés dans le cadre du plan de formation continue en e learning et/ou présentiel.

Les chefs d'établissement devront faire remonter chaque trimestre les informations à la Mission Handipacte. Celle-ci diffusera une communication régulière de toutes les actions menées par le biais des différents supports de communication existant dans l'entreprise (journal interne, intranet...) ou de nouveaux supports.

Afin de développer la collaboration avec les médecins du travail, la Mission Handipacte informera l'ensemble des centres de santé au travail des dispositions du présent accord.

73 E17  
M NL  
MB SB  
C.G

Afin d'améliorer l'information des correspondants promotion de la diversité, des abonnements à certaines revues pourront être pris, tels que la revue « Etre : Handicap Information »...

### **3-6-2 Communication externe**

Des moyens seront mis en œuvre par la Mission Handipacte afin de mener à bien différentes actions de communication avec les partenaires externes :

- Pôle emploi, Cap Emploi, CDAPH, PDITH, MDPH... et entretenir ainsi avec eux des relations privilégiées ;
- En direction de la presse nationale, locale ou spécialisée ;
- Des participations pourront être versées à des organismes ou des associations liés au handicap lors d'organisation de manifestations sportives, culturelles ou caritatives pour les personnes handicapées. Elles viseront à renforcer la sensibilisation du personnel en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

Par ailleurs, la Mission Handipacte adhérera au Club Etre qui rassemble de grandes entreprises signataires d'un accord ou d'une convention d'actions en faveur des travailleurs handicapés.

YD EM  
AC  
SB NL  
MB  
C.G

#### **TITRE IV – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES**

##### **ARTICLE 4-1 – RENOUELEMENT DE L'ACCORD**

Dans le courant du deuxième semestre 2013, la Mission Handipacte présentera un bilan global de l'accord à la Commission de Suivi qui formulera des recommandations quant à son renouvellement.

En cas de signature d'un nouvel accord portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap au terme du présent accord, le reliquat budgétaire éventuel (sommes non utilisées) sera reporté sur le budget du nouvel accord après son agrément par l'Unité Territoriale de la Loire de la DIRECCTE Rhône-Alpes.

##### **ARTICLE 4-2 – MISE EN ŒUVRE**

Pour la mise en œuvre de cet accord, et les modalités particulières d'application, toutes les parties intéressées établiront des relations étroites, département par département, ou région par région, avec les Services Publics de l'Emploi (Pôle Emploi, DIRECCTE, CDAPH, PDITH) et avec les services spécialisés dans le placement des personnes handicapées.

##### **ARTICLE 4-3 – AGREMENT**

Le présent accord sera applicable au terme des procédures d'agrément prévues par l'article R.5212-16 et 17 du Code du Travail, c'est-à-dire adressé, dès sa conclusion, à Monsieur le Directeur de l'Unité Territoriale de la Loire de la DIRECCTE Rhône-Alpes par délégation de Monsieur le Préfet de la Loire.

Dans le cas où l'agrément de l'autorité administrative ne serait pas obtenu, l'ensemble des dispositions du présent accord seraient réputées nulles et non avenues.

79  
EM  
DL  
SB  
MB C.G

Fait à Saint Etienne, le 20 décembre 2010

Pour les organisations syndicales

CFE-CGC, M. Alain MARQUET



SNTA-FO, Casino, affilié à la FGTA-FO,  
Mme Brigitte CHATENIE



AUTONOME, M Serge DURAND



CFDT, M. Christian GAMARRA



CFTC, Mme Michèle BONNOT



CGT, M. Thierry MENARD

UNSA, Mme Martine LAGUERRE



Pour la Direction :

M. Yves DESJACQUES



M. Gérard MASSUS

