

**ACCORD GROUPE CASINO SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES  
DU 23 MAI 2006**

Entre :

La Direction du Groupe Casino représentée par Monsieur Thierry BOURGERON, Directeur des Ressources Humaines,

Et

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

- pour le syndicat CFE-CGC, M. Charles JACOB
- pour la CFTC, Mme Michèle BONNOT
- pour la CGT, M. Thierry MENARD
- pour la Fédération des Services CFDT, M. Christian GAMARRA
- pour le Syndicat Autonome, M. Serge DURAND
- pour le SNTAFO Casino, affilié à la FGTAFO, M. Jacques CAZENEUVE
- pour l'UNSA Casino, M. Christian ORIOL

Il a été convenu ce qui suit :

# 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
- Article 1-6 – Pilotage et animation
- Article 1-7 – Financement

## TITRE II – LES PLANS D' ACTIONS

### A – EMPLOI

#### **Article 2-1 – Plan d'embauche**

- 2-1.1 – Les objectifs
- 2-1.2 – Les actions
- 2-1.3 – Les aides

#### **Article 2-2 – Plan de maintien dans l'emploi**

- 2-2.1 – Les objectifs
- 2-2.2 – Les actions
- 2-2.3 – Les aides

#### **Article 2-3 – Plan d'insertion et formation : accueil des stagiaires et accès à la formation initiale**

- 2-3.1 – Les objectifs
- 2-3.2 – Les actions
- 2-3.3 – Les aides

#### **Article 2-4 – Partenariat avec les entreprises adaptées et les établissements ou services d'aide par le travail**

### B – SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

### C – PREVENTION DU HANDICAP

### **TITRE III – SUIVI – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES**

Article 3-1 – Suivi de l'accord

Article 3-2 – Mise en œuvre

Article 3-3 - Agrément

Pour faciliter la lecture, un glossaire des abréviations utilisées figure à la suite de l'accord.

### **PREAMBULE**

Depuis 1995, le Groupe Casino s'est engagé dans une politique d'insertion des personnes handicapées qu'il vise à pérenniser, renforcer dans son périmètre actuel et étendre à d'autres filiales du Groupe.

En effet, le bilan des précédents accords reflète 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.

Comme l'affirme l'accord Groupe du 14 octobre 2005 (portant sur la promotion de l'égalité des chances, la diversité, la lutte contre les discriminations en favorisant la cohésion sociale dans l'entreprise), le respect des différences, y compris celles liées au handicap, permet à l'Entreprise :

- de s'entourer de compétences diverses et complémentaires, participant ainsi à la réussite du Groupe,
- de mieux refléter la société et son environnement, ce qui facilite la compréhension et la satisfaction des clients.

Dans cet esprit, les partenaires sociaux conviennent de signer le présent accord Groupe, comme l'autorisent désormais les articles L.132-19.1 et L.323-8.1. du Code du Travail.

Le présent accord Groupe a l'ambition de changer le regard porté sur les personnes handicapées et de mieux impliquer l'ensemble des salariés, mais aussi les différentes hiérarchies et les instances représentatives du personnel.

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

- Ancrer les démarches engagées depuis plusieurs années dans la culture du Groupe grâce à de nouvelles actions de sensibilisation en interne et à l'implication de tous les collaborateurs dans cette démarche collective,
- Poursuivre le recrutement de personnes handicapées sur tous les types d'emploi existants dans le Groupe, y compris par le biais de l'alternance et de l'apprentissage,
- Favoriser l'intégration de stagiaires et permettre une augmentation des qualifications des personnes handicapées grâce à la mise en place de stages de formation,
- Anticiper la gestion des éventuelles inaptitudes afin de favoriser le maintien dans l'emploi,
- Mettre en place des actions de prévention du handicap.

De plus, il est précisé que 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.

## **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 n° 2005-1694 relatif aux accords de Groupe.

L'accord définit la politique du Groupe Casino en faveur de l'intégration des personnes handicapées et s'applique exclusivement aux sociétés du Groupe définies à l'article 1-3 ci-dessous.

Conformément à la loi du 11 février 2005, l'agrément sera sollicité auprès du 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 exclusivement les sociétés filiales suivantes :

- Acos
- Casino Cafétéria
- Casino Développement
- Casino Franchise
- Casino Guichard-Perrachon
- Casino Information Technology (C.I.T.)
- Casino Services
- Comacas
- Distribution Casino France
- Easydis
- EMC Distribution
- Fructidor
- IGC Promotion
- IGC Services
- Imagica
- Mercialys
- Mercialys Gestion
- Restauration Collective Casino (R2C)
- Serca
- Société d'Alimentation de Nantes (SAN)
- 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 annuelle qui sera communiquée à la DDTEFP.

Les actions du présent accord pourront être revues en fonction de l'évolution du périmètre.

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

Sont concernés par le présent accord tous les salariés (des sociétés du Groupe Casino définies à l'article 1-3 ci-dessus) visés par les dispositions de l'article L.323-3 du Code du Travail, à savoir :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP,
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité partielle permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité,

- Sous certaines conditions, les veuves et orphelins de guerre,
- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L.241-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles
- Les titulaires de l'AAH.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé permet aux intéressés de bénéficier des mesures particulières prévues dans le présent accord.

Aussi, les partenaires sociaux souhaitent que la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé soit encouragée. Pour ce faire, la fonction Ressources Humaines et le Médecin du Travail mèneront des actions de sensibilisation sur ces démarches et apporteront leur aide et leur soutien aux personnes qui souhaitent s'engager dans ce processus.

Les salariés seront invités à faire parvenir le justificatif à jour et/ou le renouvellement de la qualité de travailleur handicapé à l'employeur afin qu'il ait bien connaissance de leur état et puisse ainsi leur appliquer les mesures du présent accord.

#### **ARTICLE 1-5 – DUREE**

Les partenaires sociaux ont émis le souhait de conclure cet accord prévoyant sur une période de cinq ans (années civiles 2006, 2007, 2008, 2009 et 2010) un programme complet en faveur des personnes handicapées, ceci conformément aux dispositions de l'article L. 323-8-1 du Code du Travail.

De plus, les parties conviennent qu'un réexamen de l'accord pourra intervenir au cours de cette période, en fonction des incidences de l'application de la nouvelle loi, de manière à définir les éventuels ajustements ou modifications qui s'imposeraient.

#### **ARTICLE 1-6 – PILOTAGE ET ANIMATION**

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 toutes les sociétés concernées et sur l'impulsion de la mission centrale Handipacte accompagnée dans ses fonctions par les différentes instances représentatives du personnel.

Ainsi, la structure de fonctionnement suivante sera mise en place :

##### **1 – UNE MISSION CENTRALE A LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES : HANDIPACTE**

La mission « Handipacte » est chargée de coordonner la mise en œuvre opérationnelle du présent accord.

Elle est rattachée à la Direction des Ressources Humaines.

Ses principales missions sont les suivantes :

- L'animation et la coordination de la politique du Groupe en faveur des personnes handicapées
- 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.

## **2 – DES CORRESPONDANTS**

En fonction de la taille et de la structure des différentes sociétés concernées par l'accord, un correspondant central, voire des correspondants régionaux et locaux seront désignés (exemple : RRH, CRH,... à déterminer par société et par branche).

Chaque correspondant sera chargé de la mise en œuvre de l'animation, du suivi des actions à engager et de leur consolidation, en liaison avec la mission Handipacte.

### **ARTICLE 1-7 – FINANCEMENT**

Les montants attribués pour chacune des actions prévues sont indiqués en annexe 2. Ils pourront faire l'objet, le cas échéant, d'une redéfinition en fonction des besoins et des moyens financiers disponibles.

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 » (annexe 3).  
Si ce champ d'application devait évoluer, le budget serait modifié en conséquence.

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

## **TITRE II – LES PLANS D'ACTIONS**

### **A – EMPLOI**

#### **ARTICLE 2-1 – PLAN D'EMBAUCHE**

##### **2-1.1 – Les objectifs**

Les partenaires sociaux ont pris l'engagement d'embaucher 300 personnes handicapées sur les cinq années de l'accord.

Les objectifs de recrutement pourront être révisés annuellement par la Commission de Suivi pour tenir compte d'éléments nouveaux.

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.122-45 du Code du Travail.

## 2-1.2 – Les actions

Afin de permettre l'accès au travail, les partenaires sociaux recommandent aux différents chefs d'établissement de recourir selon les besoins à toutes les possibilités juridiques existant en matière de recrutement et d'insertion professionnelle.

### Anticiper les recrutements :

Par ailleurs, 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 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 Centrale veillera à ce que des représentants du Groupe soient présents lors de forums de recrutements ou diverses manifestations.

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, Adapt, sociétés de travail temporaires, ...)
- Avec des sites Internet (Monster, Yanous, ...)

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 :

De même, dans le cadre de la politique menée par le Groupe Casino en terme d'apprentissage et d'alternance, les écoles seront informées 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.

Dans le cadre de la gestion habituelle de la taxe d'apprentissage, sera intégrée la notion des établissements qui forment des stagiaires handicapés.

### **2-1.3 – Les aides**

Pour l'aider dans sa démarche de recrutement, le chef d'établissement aura à sa disposition le Guide pour l'embauche et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Il pourra également faire appel aux organismes spécialisés de son département, comme indiqué ci-dessus.

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. 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...).

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 2.

Pour bénéficier de cette aide, le chef d'établissement devra communiquer à la Mission Centrale le plan de formation et les attestations de présence du salarié handicapé, le nom et la fonction du tuteur.

Par ailleurs, une information sera diffusée auprès du tuteur pour lui préciser son rôle.

## **ARTICLE 2-2 – PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

### **2-2-1 – Les objectifs**

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

Dans l'éventualité d'un projet de licenciement pour motif économique, les personnes fragilisées, notamment du fait d'un handicap, feront l'objet d'une attention toute particulière et ne devront bien entendu faire l'objet d'aucune discrimination, en particulier lors de la détermination des critères de choix relatifs à l'ordre des licenciements.

Il est rappelé que pour favoriser le maintien dans l'emploi, l'implication des principaux acteurs est indispensable. Il est fondamental que le salarié concerné 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.

### **2-2-2 – Les actions**

Afin d'anticiper dans les meilleures conditions la reprise du travail, la hiérarchie informera le bénéficiaire absent pour raison de santé depuis plus de trois mois de la possibilité de bénéficier d'une visite médicale de pré reprise par le Médecin du Travail. Ceci afin d'évaluer les difficultés à la réintégration au poste de travail et d'envisager les éventuelles mesures pour le maintien dans l'emploi.

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.

### **2-2-3 – Les aides**

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.

#### Aménagements de poste :

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..., les frais engagés pourront être financés en complément.

#### Tutorat :

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 d'assurer un tutorat supplémentaire pendant la phase d'intégration. Cet investissement en moyens et en temps sera pris en charge conformément à l'annexe 2.

Pour bénéficier de cette aide, le chef d'établissement devra communiquer à la Mission Centrale le plan de formation et les attestations de présence du salarié handicapé, le nom et la fonction du tuteur.

Par ailleurs, une information sera diffusée auprès du tuteur pour lui préciser son rôle.

#### 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 2 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 (CIF, formation en CRP, DIF, VAE, période de professionnalisation...)
- Le surcoût lié au handicap pendant une formation (traduction en langue des signes ...).

### Commission paritaire :

En cas d'impossibilité de reclassement consécutive à une maladie, un accident non professionnel ou un accident de trajet suite à inaptitude physique constatée par le Médecin du Travail, il pourra être versé au bénéficiaire licencié une indemnité forfaitaire, comme indiqué en annexe 2, s'ajoutant aux indemnités légalement dues. Une commission paritaire, composée d'un représentant par organisation syndicale signataire et d'un nombre équivalent de représentants de la Direction, après étude de la situation de chaque salarié concerné, décidera de l'attribution de cette indemnité en fonction de l'investissement de la personne dans la démarche de maintien dans l'emploi.

Par ailleurs, afin de compenser l'absence de rémunération entre les deux visites médicales constatant l'inaptitude physique, le salaire sera maintenu pendant les deux semaines comprises entre les deux visites.

Ces deux mesures s'appliqueront uniquement aux salariés handicapés non pris en charge par l'AG2R ou La France au titre de la prévoyance, qui se sont investis personnellement dans la démarche de maintien dans l'emploi et qui ont remis à l'employeur le justificatif de la qualité de travailleur handicapé dans l'année de son attribution par l'organisme.

### Outils :

Pour éviter toute difficulté, chaque chef d'établissement 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 pourra faire appel à la mission Handipacte pour l'aider dans sa démarche.

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

### Autres mesures :

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 2.

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 et en particulier lors d'un changement de lieu de travail.

## **ARTICLE 2-3 – PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION : ACCUEIL DES STAGIAIRES ET ACCES A LA FORMATION INITIALE**

### **2-3-1 – Les 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 collaborateurs au handicap.

Les partenaires sociaux se sont fixés pour objectif d'accueillir dans le cadre de cet accord et pour les cinq années futures au moins 350 stagiaires.

### **2-3-2 – Les actions**

#### Partenariats et parrainage :

Des partenariats se poursuivront afin de favoriser l'accueil de stagiaires :

- Avec des grandes écoles ou des universités pour favoriser l'accès des personnes handicapées aux formations supérieures ;
- Avec des organismes oeuvrant dans le domaine de la formation (AFPA, OPCAREG, CRP...) afin d'augmenter la qualification des personnes handicapées ;
- 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.

### **2-3-3 – Les 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 2.

Pour bénéficier de cette aide, le chef d'établissement devra communiquer à la Mission Centrale le plan de formation et les attestations de présence du salarié handicapé, le nom et la fonction du tuteur.

Par ailleurs, une information sera diffusée auprès du tuteur pour lui préciser son rôle.

Par ailleurs, si l'accueil du stagiaire nécessite la mise en place d'aides techniques, les frais engagés pourront être financés 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 2.

## **ARTICLE 2-4 –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.

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, avec éventuellement mise à disposition du personnel pour des travaux particuliers, seront poursuivis et développés.

La sensibilisation des structures d'achats sera renouvelée 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 DDT EFP) tels que les partenariats avec PEP 42, MESSIDOR, Inter-CAT Ile de France...

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 2.

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.

## **B - SENSIBILISATION ET COMMUNICATION**

### **Sensibilisation**

Au vu de l'expérience acquise au cours du premier accord national, 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.

Il pourra être fait 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 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.

Par ailleurs, suite au changement de loi et à la mise en place du présent accord, une formation sera dispensée à l'attention de l'encadrement, des instances représentatives du personnel et des correspondants régionaux et/ou locaux.

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.

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

### **Communication externe**

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

- ANPE, 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.

### **C – PREVENTION DU HANDICAP**

#### Actions :

Afin d'accompagner la démarche initiée par la Branche Supermarchés en partenariat avec la CRAM sur une action pilote de prévention des risques professionnels, une formation à la prévention du handicap est construite.

Il est envisagé de la déployer à l'ensemble des sociétés listées dans le périmètre en complément au déploiement de la démarche menée avec la CRAM.

A la demande de la DDTEFP, un bilan de l'action de formation réalisée en supermarchés sera établi avant d'envisager son déploiement qui s'échelonnera sur la durée de l'accord et sera décliné spécifiquement suivant le type des emplois majoritairement occupés par nos collaborateurs.

De plus, les partenaires sociaux conviennent de prendre en compte la population « sensible » complémentaire, à savoir tout salarié qui, du fait de l'insuffisance ou de la diminution de ses capacités physiques ou mentales, doit bénéficier d'actions particulières pour faciliter sa réinsertion professionnelle ou permettre son maintien dans l'emploi.

#### Analyses et études :

L'amélioration des accès aux environnements de travail pour les personnes handicapées sera étudiée par établissement et un indicateur de mesure objectif de la bonne adaptation de ceux-ci sera élaboré.

## **TITRE III – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES – SUIVI**

### **ARTICLE 3-1 – SUIVI DE L'ACCORD**

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

Elle sera composée de 14 personnes : 7 représentants des organisations syndicales et 7 représentants de la Direction.

La mission de cette commission sera, en outre :

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

Il est convenu qu'une présentation des résultats annuels de cet accord soit effectuée au niveau des instances représentatives du personnel (Délégués Syndicaux de Groupe).

La mission centrale effectuera un rapport annuel aux organisations syndicales ayant participé aux négociations dudit accord, l'adressera à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de la Loire qui le diffusera aux autres Directeurs Départementaux du Travail et de l'Emploi.

De plus, dans le courant du deuxième semestre 2010, la mission centrale présentera un bilan global de l'accord à la Commission de Suivi qui formulera des recommandations quant à son renouvellement.

### **ARTICLE 3-2 – 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 (ANPE, DDTEFP, CDAPH, PDITH, MDPH...) et avec les services spécialisés dans le placement des personnes handicapées.

### **ARTICLE 3-3 – AGREMENT**

Le présent accord sera applicable au terme des procédures d'agrément prévues par l'article R.323-4 du Code du Travail, c'est-à-dire adressé, dès sa conclusion, au Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi de la Loire par délégation du 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.

Fait à St-Etienne, le 23 mai 2006

Pour le Groupe Casino :

Thierry BOURGERON

Pour les organisations syndicales

CFE-CGC : Charles JACOB

CFTC : Michèle BONNOT

CGT : Thierry MENARD

Fédération des Services CFDT :  
Christian GAMARRA

Syndicat Autonome : Serge DURAND

SNTAFO Casino, affilié à la FGTAFO :  
Jacques CAZENEUVE

UNSA Casino : Christian ORIOL

## GLOSSAIRE

<b>AAH</b> .....	Allocation aux Adultes Handicapés
<b>ADAPT</b> .....	Association pour l'Insertion Sociale et Professionnelle des Travailleurs Handicapés
<b>AFIJ</b> .....	Association pour la Formation et l'Intégration des Jeunes
<b>AFPA</b> .....	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
<b>AGEFIPH</b> .....	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés
<b>ANPE</b> .....	Agence Nationale pour l'Emploi
<b>CDAPH</b> .....	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
<b>CIF</b> .....	Congé Individuel de Formation
<b>COTOREP</b> .....	Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel
<b>CRAM</b> .....	Caisse Régionale d'Assurance Maladie
<b>CRH</b> .....	Chargé de Ressources Humaines
<b>CRP</b> .....	Centre de Rééducation Professionnelle
<b>DDTEFP</b> .....	Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
<b>DIF</b> .....	Droit Individuel à la Formation
<b>EA</b> .....	Entreprise Adaptée
<b>ESAT</b> .....	Etablissement ou Service d'Aide par le Travail
<b>IME</b> .....	Institut Médico-Educatif
<b>IMPRO</b> .....	Institut Médico-Professionnel
<b>MDPH</b> .....	Maison Départementale des Personnes Handicapées
<b>OPCAREG</b> .....	Organisme Paritaire Collecteur Agréé Régional
<b>PDITH</b> .....	Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés
<b>PEP 42</b> .....	Pupilles de l'Enseignement Public (42)
<b>RRH</b> .....	Responsable de Ressources Humaines
<b>VAE</b> .....	Validation des Acquis et de l'Expérience

## ANNEXE 2

### COUT PREVISIONNEL DES ACTIONS

#### Détail des montants attribués pour chacune des actions

Les montants indiqués sont des plafonds pour 2006. Ils feront l'objet éventuellement d'une redéfinition annuelle en fonction des besoins et des moyens financiers par la commission de suivi.

EMPLOI	
Tutorat d'intégration CDI	2 000 €
Tutorat d'intégration CDD > 6 mois	1 000 €
Tutorat d'intégration des contrats d'apprentissage	100 €/semaine
Aménagement de poste	10 000 €
Accessibilité de l'environnement de travail	10 000 €

MAINTIEN DANS L'EMPLOI	
Tutorat	1 000 €
Aménagement de poste	10 000 €
Accessibilité de l'environnement de travail	10 000 €
Bilan professionnel	2 000 €
Formation pour le reclassement professionnel	5 000 €
Equipements (prothèse...)	1 000 €
Indemnité forfaitaire commission paritaire (proratée en fonction de l'horaire hebdomadaire)	1 500 €

ACCUEIL DE STAGIAIRES	
Tutorat d'intégration	100 € / semaine
Parrainage d'étudiant	4 000 € / an
Partenariat avec les établissements de formation spécialisée	1 000 €
Aides techniques	5 000 €

ACCUEIL DE STAGIAIRES DES ENTREPRISES ADAPTEES ET ESAT	
Tutorat d'intégration	100 € / semaine