

**ACCORD SUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI
DES PERSONNES HANDICAPEES AU SEIN DES
SUPERMARCHES CHAMPION INTEGRES**

FC SS
9A
JCB PC

94

ENTRE :

La société C.S.F., dont le siège social est situé Zone Industrielle, Route de Paris – 14120 MONDEVILLE, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro CAEN B 440 283 752 représentée par son Directeur des Ressources Humaines, Monsieur Marc VEYRON,

d'une part,

et :

La Fédération des Services C.F.D.T., située Tour essor, 14 rue Scandicci - 93508 PANTIN Cedex, représentée par Mme JACOBIC, en sa qualité de déléguée syndicale centrale,

La Fédération Nationale Agroalimentaire C.F.E-C.G.C. SNEC, située 59 rue du Rocher - 75008 PARIS, représentée par M. CONROZIER, en sa qualité de délégué syndical central,

La Fédération des syndicats C.F.T.C., Commerce, Services et Force de Ventes, située 251 rue du Faubourg Saint Martin - 75010 PARIS, représentée par M. BREVIERE, en sa qualité de délégué syndical central,

La Fédération C.G.T. Commerce, Distribution et Services, située Case 425 - 93514 MONTREUIL Cedex, représentée par Mme CHALAL, en sa qualité de déléguée syndicale centrale,

La Fédération F.G.T.A.- F.O., située 7 passage Tenaille - 75680 PARIS Cedex 14, représentée par Mme FRANCOIS, en sa qualité de déléguée syndicale centrale.

d'autre part,

Il a été exposé et convenu ce qui suit :

FC SS
GF
2 PC
10.2

7V

PREAMBULE

Depuis sa construction sociale, la société CSF a souhaité s'investir dans la lutte contre l'exclusion des personnes handicapées.

Cet objectif partagé par la Direction et les partenaires sociaux s'est traduit par la signature d'un accord le 18 janvier 2005 à l'unanimité des organisations syndicales représentatives au sein de la société CSF.

Cet accord définissait les lignes directrices suivantes :

- la connaissance du nombre de salariés handicapés déjà embauchés et la détermination d'objectifs annuels de recrutement ;
- le développement de l'emploi avec la mise en œuvre de partenariats destinés à développer des conditions optimales pour le recrutement et l'intégration de salariés handicapés ;
- la mise en place d'une communication qui visait à faire évoluer les perceptions sur les personnes handicapées en mettant en avant ce qu'elles peuvent apporter au sein des équipes.

A l'issue de la 2^{ème} année, les partenaires sociaux ont pu effectuer les constats suivants :

- En 2005, 96 recrutements ont été validés (pour un engagement contractuel de 70)
- En 2006, 136 recrutements ont été validés (pour un engagement contractuel de 80)
- Le nombre de magasins n'employant aucun travailleur handicapé est passé de 199 (fin 2004) à 124 (fin 2006).

L'analyse des résultats de ce premier accord sur le développement de l'emploi des personnes handicapées fait état de résultats significatifs mais donne aussi la mesure des efforts restant à accomplir.

Les actions futures continueront de s'orienter autour de 5 axes principaux qui sont les suivants :

- le management de la démarche
- le recrutement
- le maintien dans l'emploi
- la formation et l'évolution professionnelle
- le soutien para-professionnel.

FC SS
3 4F
JCB PC

ARTICLE I – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord concernent les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que visés par les dispositions de la loi du 10 juillet 1987 (article L. 323-1 et L. 323-3 du Code du Travail).

De plus, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a notamment modifié la définition du handicap.

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, portant notamment obligation d'emploi pour les entreprises. Il vise à favoriser l'intégration ou le maintien dans l'entreprise des personnes 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* », et pouvant prétendre de ce fait à une reconnaissance de travailleur handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (article L. 323-10 du Code du Travail).

Les parties rappellent que les entreprises occupant au moins vingt salariés sont tenues d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de l'effectif total de ses salariés (article L. 323-1 du Code du Travail).

Il est entendu que cet effectif minimal s'apprécie au niveau de chaque établissement, dans les entreprises à établissements multiples.

Toutefois, l'article L. 323-8-1 du Code du travail permet d'appliquer, dans le cas d'un accord collectif, le principe de péréquation entre les différents établissements.

Ainsi, cette péréquation permet à la société CSF de s'acquitter de son obligation d'emploi en répartissant l'effort sur l'ensemble ou partie de ses établissements.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements intégrés de la société CSF dont la liste est jointe en annexe.

En cas de création, d'acquisition ou d'agrandissement, l'établissement concerné sera intégré à la liste des magasins concernés par l'application du présent accord.

En cas d'augmentation importante des effectifs d'un établissement, il conviendra d'intégrer dans le recrutement des candidats, des personnes handicapées, dès le début du processus.

70

FC SS GF
4
R
v2

ARTICLE II – LE MANAGEMENT DE LA DEMARCHE

ARTICLE II.1 – LES MOYENS HUMAINS

Article II.1.1 - Un Pilote National Mission Handicap

La fonction de Pilote National Mission Handicap instituée à la suite de la signature du précédent accord est maintenue.

Ce Pilote National Mission Handicap reste chargé d'impulser, de coordonner et d'animer l'ensemble du programme en interne et vis-à-vis des partenaires extérieurs.

Article II.1.2 - Les Chargés de mission

Afin de faciliter la mise en œuvre et le suivi des différents axes prévus dans cet accord, un Chargé de Mission sera désigné par satellite. Une attention particulière sera portée à la motivation du Chargé de Mission pour remplir ses fonctions.

Ce Chargé de Mission aura pour missions principales de :

- coordonner les démarches de maintien dans l'emploi,
- favoriser les recrutements de salariés handicapés en satellite,
- sensibiliser les équipes à l'intégration de salariés handicapés,
- aider les salariés à faire les démarches pour obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé,
- constituer un dossier de demande d'aide au titre du fonds de solidarité pour obtenir un équipement spécialisé,
- mettre en place le référentiel d'évaluation et assurer le suivi.

Le Chargé de Mission veillera particulièrement à la mise en œuvre des aménagements de poste et à la recherche de reclassement des salariés inaptes afin d'éviter les licenciements.

Il interviendra une fois par semestre en Comité d'Etablissement pour faire un point sur les reclassements et recueillir les demandes des membres du Comité d'Etablissement.

Pour ce faire, chaque Chargé de Mission bénéficiera au préalable d'une action de formation en relation avec ses fonctions.

Le nom du Chargé de Mission ainsi que ses coordonnées seront mis à l'affichage dans les magasins.

Article II.1.3 - Un Comité de Pilotage

Le Comité de Pilotage institué à la suite de la signature du précédent accord est maintenu.

Ce Comité est composé d'acteurs Ressources Humaines régionaux (un par satellite) et du Pilote National Mission Handicap.

Ces membres auront pour mission de suivre la mise en place de l'accord auprès des établissements dont ils ont régionalement la charge.

FC SS
5 GF
LES PC

AN

Le Comité de Pilotage se réunira par ailleurs au minimum une fois par trimestre dans un objectif d'échanges, de coordination mais aussi pour concevoir les outils et procédures spécifiques évoqués ci-dessus.

Il pourra être amené en fonction de ses thèmes de travail à solliciter la participation d'experts (médecin du travail, ergonome, psychologue du travail,...).

Le Comité de Pilotage fera des propositions à la Direction des Actifs pour que soient pris en compte dans le cadre des agrandissements, remodelings et créations de magasins, les équipements ou aménagements nécessaires à l'accueil des personnes handicapées.

Article II.1.4 - Une Commission de suivi et de propositions

La Commission de suivi et de propositions créée lors du précédent accord est maintenue. Elle se réunira au moins 3 fois par an à l'initiative de la Direction.

Elle sera animée et coordonnée par le responsable de projet et sera composée de :

- 3 représentants par organisation syndicale signataire ;
- 2 représentants de la Direction ;
- le Pilote National Mission Handicap.

Sa mission sera de veiller au respect des dispositions du présent accord et d'avoir communication notamment :

- des actions menées et à mener ;
- des résultats obtenus (taux d'emploi, effectif handicapé,...) ;
- de l'évolution de l'effectif handicapé (entrées, sorties, reconnaissances acquises en cours d'année, renouvellement de reconnaissances Cotorep/CDAPH...) ;
- le bulletin d'information de la Mission Handicap.

Ces informations seront transmises avant la réunion de la Commission.

Au regard du diagnostic et des résultats de l'emploi des personnes handicapées, les membres de la commission feront des suggestions d'amélioration ou de diffusion de bonnes pratiques.

Un bilan annuel de la mise en œuvre du présent accord sera réalisé et présenté aux Commissions d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail des Comités d'Etablissement. Ce bilan sera également présenté en Commission de suivi et de propositions et sera précédé d'une réunion préparatoire.

La situation de l'emploi des personnes handicapées en correspondance avec le périmètre de chaque Comité d'Etablissement sera présentée annuellement en réunion ordinaire de Comité d'Etablissement. Un point devra également être inscrit à l'ordre du jour lorsqu'un sujet particulier le nécessitera.

Par ailleurs, les organisations syndicales pourront alerter le Chargé de Mission sur les cas individuels particulièrement urgents.

26

FC SS
6 9F
PC
123

Article II.1.5 – Le Référent « Mission Handicap »

Chaque fois que cela sera possible, et sur la base du volontariat, un salarié par magasin pourra être choisi comme Référent « Mission Handicap ».

Ce Référent « Mission Handicap » aura pour missions principales, pendant son temps de travail :

- d'aider le directeur du magasin ou les managers de rayon dans la démarche de recrutement d'une personne handicapée lorsqu'ils seront en recherche d'un nouveau collaborateur ;
- d'accompagner l'intégration de personnes handicapées au sein de son magasin.

Article II.1.6 – Les instances représentatives du personnel

Les délégués du personnel du magasin devront être tenus informés lorsqu'un cas de maintien dans l'emploi se présentera, quelle que soit la nature de l'inaptitude.

ARTICLE II.2 – LES MOYENS FINANCIERS

La société s'engage à financer son programme d'actions en faveur des personnes handicapées par le biais de la contribution qu'elle aurait, à défaut d'accord, dû verser à l'AGEFIPH.

Il sera établi un bilan financier qui sera transmis dans le rapport annuel, aux membres de la Commission de suivi et de propositions.

ARTICLE II.3 – LES ACTIONS DE COMMUNICATION ET SUPPORTS TECHNIQUES

Les actions d'information et de communication seront mises en œuvre en vue de :

- favoriser l'adhésion et la participation des salariés à tous les niveaux de la société ;
- pérenniser la mobilisation en interne ;
- renforcer et positiver l'image de la société, tant en interne que vis-à-vis des publics extérieurs (clients, partenaires institutionnels, médecine du travail, candidats potentiels, ...).

Pour cela, il s'agira en interne :

- d'informer régulièrement l'ensemble de la hiérarchie des résultats et de l'avancement de la démarche ;
- de développer des actions plus larges au travers des supports institutionnels existants.

FG SS
7 GF
JCB RC

20

En outre, des supports spécifiques pourront également être conçus (vidéo, plaquette à destination des salariés de l'entreprise,...) ou remis à jour (exemples : Module et kit d'animation des réunions partenaires, CD « Guide 2005 pour l'emploi des personnes handicapées », CD « Guide 2006 du maintien dans l'emploi », CD « Un guide pour collaborer »).

ARTICLE III – LE RECRUTEMENT

ARTICLE III.1 – OBJECTIFS QUALITATIFS

Article III.1.1 – La priorité aux embauches en CDI

Les embauches de personnes handicapées seront réalisées, selon les besoins, soit sous forme de :

- contrat à durée indéterminée ;
- contrat à durée déterminée d'une durée minimum de 6 mois dans le cadre des motifs légaux ;
- contrat de professionnalisation ;
- contrat d'apprentissage.

Toutefois, la priorité de la société reste de recruter des personnes handicapées en contrat à durée indéterminée.

Article III.1.2 – Les magasins à taux « 0 »

Par ailleurs, la société privilégiera le recrutement de personnes handicapées dans les établissements affichant un taux d'emploi de 0%.

A ce titre, il sera réalisé un diagnostic dans ces magasins pour analyser les raisons de cette absence de travailleur handicapé. Ce diagnostic permettra ainsi de mettre en œuvre un plan d'action spécifique afin que le magasin puisse être en mesure de faire progresser son taux d'emploi. Ce diagnostic fera l'objet d'un rapport qui sera transmis aux membres de la Commission de suivi et de propositions.

Le Directeur de magasin informera le Référent « Mission Handicap » du magasin et les Délégués du personnel de l'absence de salariés handicapés sur le magasin, et échangera avec eux sur le contenu du diagnostic. A cette occasion, le Directeur du magasin écoutera les propositions du Référent et des Délégués du Personnel et rendra un avis motivé.

Les magasins à taux « 0 » effectuant un minimum de 5 recrutements CDI ou CDD de plus de 6 mois par an, seront traités en priorité, et au plus tard le 31 décembre 2008.

Article III.1.3 – Les stages et les contrats d'apprentissage, d'alternance ou de professionnalisation

Afin de faire découvrir les postes existants au sein des magasins et de contribuer à l'amélioration de la qualification professionnelle des personnes handicapées, les stages préparatoires à l'emploi en partenariat avec des organismes d'insertion de personnes handicapées seront favorisés.

De plus, la société s'attachera à réaliser des recrutements de personnes handicapées sous la forme de contrats d'apprentissage, d'alternance ou de professionnalisation. Pour cela, elle cherchera à établir des partenariats avec des écoles spécialisées. Elle continuera également à recruter dans les écoles auprès desquelles elle est déjà partenaire.

La société communiquera aux écoles partenaires les parcours professionnels en lien avec les formations préparées par ces écoles.

Article III.1.4 – Le développement des réseaux partenaires

La société CSF continuera de développer un rapprochement auprès des institutions telles que l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE), les équipes des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), les Centres de Rééducation ou Etablissements Hospitaliers, et des structures oeuvrant pour le recrutement et l'intégration en milieu ordinaire des personnes handicapées afin de développer avec ces organismes un véritable partenariat.

Des contacts et des actions de communication viseront à les informer régulièrement, à entretenir leur motivation et la qualité de leur prestation auprès des établissements.

La société CSF s'engage à transmettre les offres d'emploi aux partenaires chargés de l'emploi des personnes handicapées.

Article III.1.5 – Les actions de communication pour promouvoir le recrutement

- Les actions de communication interne

Les salariés seront sensibilisés dans le but de les faire adhérer et contribuer à la politique d'intégration de salariés handicapés dans les magasins par divers moyens (vidéo, formation, livret,...). Cette sensibilisation devra être réalisée avant le 31 décembre 2009.

D'autre part, lorsqu'une équipe accueillera un travailleur handicapé avec un handicap pouvant poser des difficultés de communication (ex. : personne sourde et muette), les salariés seront sensibilisés à la collaboration avec le nouvel arrivant. Ceux qui le souhaitent pourront suivre une formation pour leur permettre de s'adapter au handicap et de pouvoir favoriser une meilleure intégration du travailleur handicapé (ex. : s'initier au langage des signes,...).

76
FC SS
9 GF
PC

- Les actions de communication externe

Afin d'informer directement les personnes handicapées de la politique menée par la société CSF et de générer ainsi des candidatures spontanées, la société s'efforcera de participer à chaque fois que possible aux manifestations régionales visant à favoriser l'intégration des personnes handicapées (ex. : Semaine de l'emploi, forum-emploi,...).

De même, elle développera des actions de communication, que ce soit dans la presse spécialisée mais également dans la presse généraliste, afin de valoriser l'engagement de Champion et les résultats obtenus.

Enfin, une communication à destination des clients sera affichée en magasin, ou diffusée via le journal « Vivre Champion ».

Article III.1.6 – La formation de l'encadrement au recrutement de personnes handicapées

La formation des Directeurs de magasins intitulée « Recruter et intégrer un collaborateur handicapé » sera intégrée au Passeport Directeur.

Les managers de rayon volontaires qui font régulièrement des recrutements, pourront suivre cette formation « Recruter et intégrer un collaborateur handicapé ». Par ailleurs, une sensibilisation à l'intégration des salariés handicapés sera effectuée à l'ensemble des Managers de rayon.

Article III.1.7 – Le suivi des recrutements avec le référentiel d'évaluation

La Commission de suivi et de propositions de la société CSF a mis en place un référentiel d'évaluation pour lui permettre d'évaluer sa politique d'emploi des personnes handicapées, dans l'ensemble de ses dimensions. Ce référentiel servira à donner aux différents acteurs une vision commune des indicateurs de réussite de cette politique.

Ce référentiel d'évaluation contient 3 champs d'évaluation :

- le recrutement et l'intégration des salariés handicapés ;
- le maintien dans l'emploi ;
- le management des collaborateurs handicapés.

La société s'engage donc à effectuer un suivi des recrutements, sur le plan quantitatif mais également qualitatif, au moyen du référentiel d'évaluation.

ARTICLE III.2 – OBJECTIFS QUANTITATIFS

Article III.2.1 – Le bilan à fin 2006 des recrutements

Au titre de l'année 2006, 136 recrutements ont permis à la société CSF de déclarer 728 salariés handicapés (correspondant à 704 unités bénéficiaires) répondant aux conditions fixées par loi du 11 février 2005.

26

FL SS

GF

10 PC

10

Ne sont pas comptabilisés, pour le taux d'emploi, les collaborateurs handicapés recrutés après le 1^{er} juillet 2006 et encore présents à la date de clôture, ceux-ci n'ayant pas les 6 mois de présence requis. A fin 2006, la société CSF employait 809 personnes handicapées, soit une progression de 11,1%.

Article III.2.2 – Les objectifs de recrutement

En terme de recrutement, la société procèdera au recrutement minimum de 200 personnes handicapées d'ici à fin 2010. Ce recrutement devra permettre de compenser au minimum les départs de la société, à périmètre constant.

Article III.2.3 – La détermination des objectifs de recrutement par satellite

Afin de répartir l'effort de recrutement, les objectifs d'embauche seront déterminés en interne par satellite et par exploitation, sans toutefois que ces objectifs déclinés constituent une obligation contractuelle.

ARTICLE IV – LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La société s'efforcera de mettre tout en œuvre pour maintenir dans l'emploi tout salarié, tel que défini dans l'article I, se trouvant en situation susceptible de créer ou aggraver un handicap.

ARTICLE IV.1 – LE BUDGET DE FINANCEMENT

La société affectera un budget annuel maximum de 300.000 euros à la résolution des cas de maintien dans l'emploi.

En fonction des situations individuelles rencontrées, ce budget pourra être consacré à l'accompagnement par un ergonome, la mise en place d'un bilan, d'une formation, d'un aménagement de la situation de travail (appareillage, aménagement matériel,...).

Au-delà de cette enveloppe budgétaire annuelle, la société fera appel aux Délégations régionales Agefiph.

ARTICLE IV.2 – LE DEVELOPPEMENT DU PARTENARIAT AVEC LA MEDECINE DU TRAVAIL

Article IV.2.1 – L'aide dans la détection des cas de maintien dans l'emploi

La détection au plus tôt des collaborateurs en difficulté et le développement de la concertation entre les intervenants du maintien dans l'emploi (salarié, responsable hiérarchique, médecin du travail,...) sont des facteurs clés de réussite des objectifs fixés dans cet accord.

FC

SS

La société s'attachera, dans le cadre notamment des CHSCT, à renforcer ses liens avec la Médecine du Travail qui, dans le cadre d'une politique d'emploi en faveur des personnes handicapées, a un rôle majeur à jouer.

Il s'agira en particulier :

- de systématiser la pratique de la visite de pré-reprise en cas de retour au travail suite à une absence pour longue maladie d'une personne handicapée ;
- d'éviter les déclarations d'inaptitude par un mode de signalement précoce des difficultés.

La société établira par ailleurs des collaborations avec les partenaires institutionnels et associatifs spécialisés susceptibles de contribuer à la réalisation des objectifs fixés dans le présent accord (réseau Cap Emploi, GIRPEH,...).

Article IV.2.2 – La mise en place d'un Médecin coordonnateur

La société transmettra aux médecins du travail un exemplaire du présent accord.

La société CSF cherchera à développer des mécanismes de coordination des médecins du travail, par exemple en mettant en place un Médecin coordonnateur.

Ce Médecin Coordonnateur sera notamment chargé d'animer et de fédérer l'ensemble des médecins du travail, d'harmoniser les pratiques de maintien dans l'emploi, de promouvoir l'anticipation des démarches de maintien dans l'emploi, d'inciter les salariés aux démarches de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé.

La rémunération de ce Médecin coordonnateur ne sera pas imputée sur le budget visé à l'article IV.1. Ses frais de déplacement seront pris en charge par la société.

Le Médecin Coordonnateur interviendra au minimum une fois par an en Commission de suivi et de propositions.

ARTICLE IV.3 – LA COLLABORATION AVEC LES ERGONOMES

Lorsque des situations de maintien dans l'emploi suite à une inaptitude nécessiteront des aménagements matériels du poste de travail du salarié, un ergonome sera associé à la conception de ces aménagements.

Son avis motivé sera transmis à l'équipe RH du satellite qui validera la mise en œuvre de l'aménagement, et une information sera transmise aux Délégués du Personnel.

La Commission de suivi et de propositions sera informée des aménagements proposés qui ne seraient pas acceptés.

2

FL SS
9F
12 pc
JCB

ARTICLE IV.4 – LA FORMATION DES DIRECTEURS DE MAGASIN ET DES MANAGERS DE RAYON AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Afin de sensibiliser les directeurs de magasin et les managers de rayon aux efforts à réaliser pour détecter et maintenir dans l'emploi les salariés qui sont en situation de handicap, la formation spécifique au maintien dans l'emploi sera intégrée dans le passeport de formation des stagiaires de ces deux emplois.

ARTICLE IV.5 – L'AIDE AU RECLASSEMENT DES SALARIES INAPTES

Afin de faciliter le retour à l'emploi et d'éviter l'inaptitude, tout salarié absent pour maladie depuis plus de 6 mois, pourra bénéficier d'un programme d'accompagnement spécifique. Le salarié sera notamment invité à rencontrer sa hiérarchie pour examiner les possibilités de son retour au travail. A cette occasion, il pourra se faire assister par un représentant du personnel.

Les salariés faisant l'objet d'un avis d'inaptitude pourront suivre des formations internes en vue de favoriser leur reclassement dans l'entreprise ou dans le Groupe.

Ils pourront également suivre un programme de validation des acquis de l'expérience, afin de valoriser leurs compétences en interne ou en externe.

En l'absence de reclassement interne, ils pourront bénéficier d'un bilan de compétences.

Ces formations ayant pour objectif un reclassement seront financées dans le cadre du budget visé à l'article IV.1.

ARTICLE IV.6 – LE SUIVI DES ACTIONS AVEC LE REFERENTIEL

La société s'engage à effectuer un suivi des situations de maintien dans l'emploi qui se fera au moyen du reporting prévu dans le référentiel d'évaluation créé par la Commission de suivi et de propositions.

Les résultats du référentiel d'évaluation seront régulièrement transmis à la Commission de suivi et de propositions.

ARTICLE V – LA FORMATION ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires soulignent que les salariés handicapés sont une des catégories du public prioritaire pour la formation, défini par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et l'accord de branche du 9 juin 2004.

FC SS
13 SF
103 10

70

ARTICLE V.1 – LA FORMATION A L'ADAPTATION DU POSTE

Les salariés handicapés pourront bénéficier d'une formation spécifique et adaptée à leur handicap au cours de la première année qui suit leur embauche ou la reconnaissance de leur handicap. Le coût de cette formation est pris en compte dans l'affectation des moyens prévus dans le cadre de l'article II.2.

ARTICLE V.2 – L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Lors de l'entretien professionnel, une attention particulière sera portée sur l'adaptation du salarié handicapé à son poste. A cet effet, l'outil d'évaluation sera complété par un volet permettant, si besoin, à l'évaluateur de conduire avec le collaborateur handicapé un échange constructif sur la compatibilité de son état de santé avec les conditions de travail.

ARTICLE V.3 – L'ACCESSIBILITE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation aux métiers Champion se déroule dans la plupart des cas dans des magasins de l'enseigne.

Afin que les salariés handicapés puissent suivre les mêmes formations que les salariés valides, la société s'engage à ce qu'une attention particulière soit portée sur l'accès aux lieux de formation et aux contenus de formation.

ARTICLE V.4 – LE SUIVI DES ACTIONS AVEC LE REFERENTIEL

Le suivi des actions tendant à favoriser la formation et l'évolution professionnelle des salariés handicapés se fera au moyen du reporting prévu par la Commission de suivi et de propositions dans le référentiel d'évaluation.

Le bilan annuel précisera le nombre de salariés handicapés ayant suivi au moins une formation et le nombre de salariés ayant eu une évolution professionnelle.

ARTICLE VI – LE SOUTIEN PARA-PROFESSIONNEL

Le présent accord prévoit des mesures d'accompagnement spécifiques destinées aux collaborateurs handicapés et/ou son environnement familial afin d'améliorer ses conditions de vie et de travail.

ARTICLE VI.1 – LA RECONNAISSANCE DU HANDICAP

Une aide et un accompagnement pourront être apportés aux salariés handicapés soucieux d'engager des démarches liées à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

26

FC SS
9P
14 pe
JC3

Afin d'accomplir les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé devant la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée d'une journée sera accordée par la société. Cette journée pourra être fractionnée en deux demi-journées.

ARTICLE VI.2 – L'AMENAGEMENT DES HORAIRES

La Direction favorisera l'aménagement des horaires du salarié ayant à charge un enfant ou un conjoint handicapé, nécessitant des soins permanents, sur présentation d'un certificat médical. Une information sur ce point sera apportée dans la plaquette distribuée à tous les salariés.

ARTICLE VI.3 – L'ASSISTANCE MATERIELLE

Le Chargé de Mission aidera les salariés handicapés à constituer des dossiers auprès des organismes susceptibles de leur apporter une aide pour financer des équipements spécialisés leur permettant d'améliorer leurs conditions de vie et de travail (ex. : équipement de la voiture pour permettre au salarié handicapé de se rendre à son travail, aménagement du logement, ...).

ARTICLE VI.4 – LE PARRAINAGE DE PROJETS

La société CSF encouragera les projets portés par ou au profit de personnes handicapées en les aidant au moyen d'un parrainage.

Ces projets pourront être d'ordre sportif, culturel ou autre.

Pour cela et avant tout parrainage, un dossier contenant des informations sur le projet sera transmis pour validation au Comité de Pilotage.

Ce projet sera ensuite suivi régulièrement par le Comité de Pilotage, et présentée à la Commission de suivi et de propositions.

ARTICLE VI.5 – LE MILIEU PROTEGE

La société recherchera chaque fois que possible à collaborer avec des structures du secteur protégé: nouveaux partenariats et/ou nouvelles prestations, contribution de la société à la réinsertion sociale et professionnelle de personnes du milieu protégé, en lien avec leurs référents dans ces structures.

Un suivi annuel sera effectué afin de connaître l'évolution de cette collaboration.

ARTICLE VII – DISPOSITIONS GENERALES

Après conclusion du présent accord avec les partenaires sociaux, son entrée en vigueur est subordonnée à un agrément par la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Calvados.

FL SS
GF
15
10
2023

94

La signature du présent accord par les partenaires sociaux, puis son agrément par la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Calvados marquent la validité et l'entrée en vigueur du présent accord.

Il prend effet à compter du 1er janvier 2008 pour une période de trois années civiles, soit jusqu'au 31 décembre 2010.

Par ailleurs, les parties signataires soulignent que ce second accord demeure dans une démarche de longue durée.

En conséquence, les parties conviennent de se rencontrer trois mois avant l'échéance de l'accord afin d'étudier les modalités de reconduction du présent accord.

ARTICLE VIII – REVISION DE L'ACCORD

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs Organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

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

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

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant l'arrêté d'extension, la parution du décret ou de la loi.

ARTICLE IX – ADHESION

Conformément à l'article L.132-9 du Code du Travail, une Organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

ARTICLE X – DENONCIATION

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois avant l'expiration de chaque période annuelle.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties, devra obligatoirement être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée expliquant les motifs de cette dénonciation.

FC SS
16
103 Pa

26

Une commission de négociation devra alors se réunir, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin de traiter les points de désaccord.

En cas d'impossibilité d'un nouvel accord, l'accord est maintenu un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

ARTICLE XI – DEPOT ET PUBLICITE

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire.

Le présent accord sera déposé dans les quinze jours au plus tard suivant sa conclusion par les soins et aux frais de la société auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) compétente pour le lieu de conclusion de l'accord et auprès de la DDTEFP du Calvados (1 exemplaire sur support papier et un exemplaire sur support électronique) et au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes compétent pour le lieu de conclusion de l'accord et au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes de Caen.

Fait à Levallois-Perret, le 24 octobre 2007.

Pour la société CSF
Monsieur Marc VEYRON



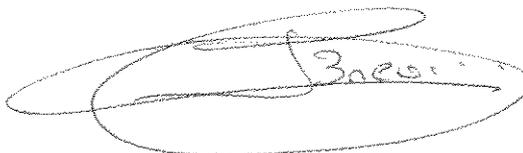
Pour la Fédération des services C.F.D.T.
Madame Sophie JACOBIC



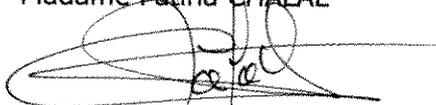
Pour la Fédération Nationale C.F.E.-C.G.C. SNEC
Monsieur Philip CONROZIER



Pour la Fédération des syndicats C.F.T.C.
Monsieur Jean-Christophe BREVIERE



Pour la Fédération C.G.T.
Madame Fatiha CHALAL



Pour la Fédération F.G.T.A.-F.O.
Madame Gina FRANCOIS

