

n°95/02 Le 10/06/2002 4 pages

AIX en Provence	Kasbarian	Lydia	QUIMPER	Mayeur	Patrick
ALENCON	Blaise	Edith	SANNOIS	Hervieux	Joëlle
AMIENS	Marotte	Bernadette	SARTROUVILLE	Sangleboeuf	Luc
AULNAY SOUS BOIS	Kabbaj	Elisabeth	SAV Caen	St Dizier	Denis
BERCK	Nyga	Pascal	SAV R SUD-OUES	Dauga	Jean-Jacque
BONNEVEINE	Mancini	Michel	ST BRICE	Clémentia	Emile
BOURGES	Papet	Gérard	THIONVILLE	Bardin	Christianne
CHALONS SUD	Grosbois	Sylvie	TRANS EN PROV	Bouteille	Chantal
CHARLEVILLE-M	Vergeade	Willy	TROYES	Bougault	Daniel
CHERBOURG	Diguet	Christian	UZES	Chaix	Bernadette
COTE DE NACRE	Le Saulnier	J. Luc	VILLEJUIF	Vargas	Antoinette
CRETEIL	Galinou	Renée	VITROLLES	Natchoo	Serge
FOURMIE	Dagneau	Bruno	Franchises Le délégué syndical		
LA CIOTAT	Fiorito	Christiane	ENVOI S PAR INTERNET		
LA ROCHE SUR Y	Gautreau	Geneviève	ANGERS gd Maine	Levron	Aline
LAON	Treffert	Fatima	ANGERS St Serge	Duchesne	Annie
MONTESSON	Marchand	Françoise	ANGLET	Sansebastier	Martin
MONTIGNY	Hénot	Josette	ANTIBES	Duval	Jacques
MONTREUIL	Amine-Eddin	Nadia	BEAUCAIRE	Guay	Michel
MOULINS	Rickeboer	Colette	BELLE EPINE	Zirafi	Serge
NEVERS/MARZY	Bourgoin	Lydia	BREST	Celton	Thierry
NICE TNL	Dupret	Patricia	CHALONS/Champ	Piquet	Pascal
ORMESSON	Rodrigues	Aurore	CHAMNORD	Dereymez	Michèle
PAIMPOL	Jegou	Philippe			

CHARTRES	Testault	Marc	OLLIIOULES	Clenet	Catherine
CHATEAU THIER	Noailles	Monique	ORLEANS	Lecland	Dominique
CHATEAUX	Richard	Eliane	PARIS AUTEUIL	Tourino	Lola
CHOLET	Crespel	David	PERPIGNAN	Garcia	Georges
CONDE/ESCAULT	Kolwalski	Elisabeth	QUETIGNY	Gaiffe	Pierre
DRAGUIGNAN	Maunier	J. François	REIMS	Robitaille	Eric
ETAMPES	Parrain	Claude	REIMS Cernay	Viseux	Francine
EVRY	Carasco	Roland	RENNES Alma	Jules	Yolande
GRUCHET LE VA	Gratigny	M. Claude	RENNES Cesson	Louis	M. Christin
HEROUVILLE	Pasquier	Bruno	SARAN	Vallee	Isabelle
IVRY/SEINE	Fiquet	Betty	St BRIEUC	Rio	Yves
L'HAY LES ROSE	Dias	Kathy	St HERBLAIN	Vella	Annie
LE MERLAN	Bernabe	Guy	ST MALO	Denis	Josette
LOMME	Bara	Madeleine	TORCY	Bailloux	Michel
LORIENT	Jourdan	Pascal	TOULON Gd Var	Dubas	Marie-Noëll
LORMONT	Planet	Joël	VALENCIENNES	Kliébasiéwic	Nicole
LYON la part Dieu	Goncalves	Yvette	WASQUEHAL	TREDEZ	Claude
MARSEILLE gd lit	Pellicio	Elisabeth			
MERIGNAC	Jonas	Joël			
MEYLAN	Bruno	Alain			
MONDEVILLE	Tillaut	Nadine			
MT ST AIGNAN	Pernel	Catherine			
NICE LINGOSTIÈ	Favré	Serge			

FEDERATION	Millat	J. François
DRS CARREFOUR	Delenne	Jean-Luc

**Ce fax est adressé à 50 sections
par Internet, et vous ??**

Spécial "Mission Handicap"



Le 6 juin la "Mission handicap Carrefour" présentait le bilan de sa politique sociale en faveur des personnes handicapées et donnait le départ au deuxième accord triennal "Emploi de personnel handicapé" signé avec les partenaires sociaux pour la période 2002-2004.

Plus d'une centaine de personnes assistaient à cette soirée: associations d'handicapés, journalistes spécialisés, salariés handicapés, encadrement, responsables syndicaux.

Léon Salto Directeur général France, **Noël Prioux** directeur général Hypermarché, **Hubert Ivey** DRH Hypermarché et **JL Delenne** DRS côtoyaient les représentants de la CFDT **Serge Corfa** (DSG), **Aline Levron**, **Marc Testault** (le "monsieur" Handicap de la CFDT Carrefour) et **Béatrice Genillard** (secrétaire du CCE Continent).

Christiane Gérard pilote du projet animait cette événement en compagnie du journaliste **Bernard Benyamin**.

A travers la diffusion d'un film où les acteurs de l'entreprise témoignent ou donnent leurs avis, l'interviews de salariés de l'entreprise handicapés, l'interventions de responsables de l'entreprise, de délégués syndicaux les participants ont pu constater les réalisations de l'entreprise en faveur des handicapés.

Tout en gardant en mémoire tous les problèmes auxquels se heurtent sur le terrain les délégués, la CFDT s'est félicité que, sur cette action, de plus en plus le

discours syndical et celui de l'entreprise se rejoignait.

Carrefour, au contraire de ce qu'on peut constater ailleurs, fait depuis 3 ans de très gros effort pour concrétiser ces obligations d'emploi des handicapés.

Profitant de la présence des dirigeants, la CFDT a rappelé ses objectifs (voir plus loin).

Elle a demandé à Léon Salto que cet accord soit étendu à tous les salariés du groupe notamment en ce qui concerne ceux de Continent 2001.

A Dominique Prioux nous avons demandé, à l'aide d'exemple précis, l'amélioration du remboursement, via la mutuelle, de certains appareillages pour handicapés qui souvent restent à leur charge.

La CFDT a constaté que les réponses de la direction étaient globalement positives et a noté avec satisfaction que, dans le cadre du maintien de l'emploi, l'entreprise entendait améliorer ses réponses.

Il s'agit maintenant aux militants CFDT sur le terrain, à travers les CHSCT, de s'emparer des objectifs décidés au national et de les faire appliquer dans leur magasin.

La CFDT a pris une part active à la prise de conscience de l'entreprise vis à vis des salariés handicapés ou victime de problèmes de santé elle entend continuer dans cette voie.

A vous d'agir !



SANTE AU TRAVAIL

Maintenir le cap Intensifier nos actions

Le 2 avril 2002 la CFDT a reconduit et étendu l'accord sur l'emploi du personnel handicapé.

MISSION HANDICAP



Le 2 avril 2002 la CFDT a signé un accord en faveur de l'emploi du personnel handicapés. Il a pour objectif de pérenniser les acquis du premier accord signé en 1999 et de l'étendre aux 37 magasins de Continent.

Dans le même temps nous avons signé un accord sur la santé et sécurité au travail dans la ligne droite de l'accord signé au niveau de l'interprofessionnel.

La CFDT poursuit 5 objectifs

- Insérer plus et mieux les travailleurs handicapés dans le milieu du travail
- Maintenir dans son poste de travail le salarié atteint par des problèmes de santé et d'handicap
- Prévenir les risques professionnels
- Sensibiliser tous les acteurs
- Permettre la prise en charge financière de l'handicap



Insérer plus et mieux les travailleurs handicapés dans le milieu du travail

Insérer plus

Faire en sorte que celui ou celle qui est différent par sa naissance, la maladie ou l'accident trouve toute sa place parmi les autres, comme les autres.

Trop de candidats à l'emploi, attendent encore cette insertion. Pour une personne handicapée elle signifie encore plus : l'autonomie, la dignité et un premier pas vers l'égalité.

Depuis 1987 la loi fait obligation aux entreprises de

plus de 20 salariés d'employer des travailleurs handicapés à la hauteur de 6% de leur effectif.

Pour s'acquitter de cette obligation elles ont le choix entre:

- l'emploi direct de salariés handicapés,
- le recours à la sous-traitance au profit du milieu protégé (Ateliers protégés...),
- le versement d'une contribution à l'AGEFIPH (Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées présidée par **Remi Jouan, militant CFDT des Services**).



- la conclusion d'un accord d'entreprise agréé par l'administration

Actuellement non seulement le pourcentage d'emploi des travailleurs handicapés, stagne, mais il marque même des replis. Ainsi, les 4% actuels risquent de devenir un plafond, alors que les entreprises ont une obligation à 6% !

Après douze années de fonctionnement, certains employeurs ont compris que la concrétisation de cette loi ne s'arrêterait pas au financement. A ce jour 130 accords d'insertion ont été signés dans les entreprises.

Or, malgré l'avantage qu'ils représentent pour les employeurs et pour les intéressés, ces textes restent parfois peu suivis d'effets.

Fort de ce constat, la CFDT a lancé une étude sur leur application afin de donner aux militants les moyens d'aller plus loin dans l'utilisation de tels outils.



Chez Carrefour la CFDT revendique une politique d'insertion. Nous avançons de concert avec l'entreprise dans nos objectifs

En 1999 nous avons signé un accord sur trois ans pour l'emploi du personnel handicapés dans les 116 hyper-

marchés.

Carrefour s'engageait à réaliser un taux d'emploi de 5% et 250 embauches.

Trois ans plus tard le résultat dépasse les prévisions un taux de 6,07% et 593 personnes recrutées.

2200 salariés handicapés travaillent dans l'entreprise soit 3,5% de l'effectif.

En 2002, la CFDT a revendiqué la reconduction de cet accord constatant que 31 hypermarchés n'atteignent pas encore le taux légal et que les magasins venant du groupe Promodès ont un taux d'emploi de 4%.

Elle a été entendue partiellement l'entreprise étend l'accord aux 37 nouveaux magasins Continent

Entre 2002- et 2004 Carrefour s'engage à atteindre le taux de 6,20% pour les anciens Carrefour et de 5% pour les nouveaux.

250 salariés devraient rejoindre les effectifs de l'entreprise. A terme 2600 salariés handicapés travailleront dans les hypermarchés du groupe.

La CFDT ne relâche pas ses efforts et demande l'extension de cet accord à toutes les sociétés du groupe (Carrefour emploie actuellement 129 000 salariés dans 1300 magasins et 70 sociétés). particulièrement la société d'hypermarché Continent 2001 dont les 19 magasins restent sur le bord du chemin.

Insérer mieux

Des mesures d'accompagnement, indispensables dans une telle démarche, sont mises en place: Formation, tutorat, suivi, aménagement des postes de travail...

Mais il reste à franchir de nombreux obstacles.

Un exemple: les promotions internes sont réservées aux salariés dit: « mobiles »! et, le parcours qualifiant dans l'entreprise passe par cette nécessaire mobilité. Alors le travailleur handicapé à l'impression de regarder passer le train!

D'ailleurs la principale revendication de ces salariés handicapés actifs n'est-elle pas l'égalité professionnelle pour tous?

Maintien dans le poste de travail

Nous nous battons dans le même temps pour le maintien des salariés malade ou handicapés dans leur poste de travail.

Le premier magasin a ouvert en



1963 et la population de l'entreprise vieillit. Des salariés suite à des problèmes de santé ont des difficultés au travail.

Trop de salariés se retrouvent pour ces raisons à ne plus pouvoir suivre les cadences de l'entreprise. Situation aggravée par des réponses mal adaptées comme des mutations considérées comme des sanctions, le refus de transformation du poste initial, des managers peu concernés par ces situa-

tions de détresse.

Il faut en priorité répondre individuellement aux difficultés que rencontrent les salariés, accepter d'adapter leur poste de travail à leurs nouvelles conditions, convaincre et non imposer des changements de postes quand cela est indispensables, former avant la prise de poste, sensibiliser l'encadrement à une écoute attentive des problèmes rencontrés par le salarié à son retour d'arrêt de travail...

Carrefour s'est engagé sur des objectifs de maintien dans l'emploi des salariés. A nous de les faire respecter.

Prévenir les risques professionnels

Les médecins du travail sont unanimes les pathologies physiques et psychologiques liées au stress et à la fatigue ne cessent d'augmenter.

Pour prévenir les risques liés au travail une commission nationale de santé et sécurité vient d'être mise en place.



L'entreprise s'engage à intégrer la dimension "sécurité au travail" dans la culture de l'entreprise.

Elle a accordé aux membres des CHSCT cinq heures supplémentaires par mois pour exercer leur mandat.

Toutes ces mesures sont positives mais nous devons continuer et accélérer nos actions. Elles ont leur place dans la stratégie de l'entreprise et peuvent se résumer par un slogan "**Ne pas perdre sa vie à la gagner**".

Sensibiliser tous les acteurs

Il nous faut vaincre ce qui malheureusement reste encore tabou: l'emploi de travailleurs handicapés. Cette réticence étant souvent bien partagée, tant par les salariés que par l'employeur. Il faut mettre tous les acteurs en confiance face à un demandeur d'emploi handicapé car les salariés forment une communauté de vie quotidienne, où les uns les autres, doi-



vent apprendre à s'accorder, pour **une meilleure qualité de travail et de vie au travail.**

Il faut plus de militants syndicaux, de managers en capacité d'appréhender les problèmes de l'insertion des personnes handicapées dans l'emploi en milieu ordinaire de travail, de tenir compte de l'ensemble des paramètres du moment : les questions liées à la personne, et ceux dépendant de l'environnement économique, social et local.

Prise en charge financière de l'handicap

La sécurité sociale prend insuffisamment en charge les handicaps. Si la CFDT intervient auprès des organismes de sécurité sociale (la présidence de la CNAM est assurée par la CFDT), au niveau de Carrefour elle entend que les prises en charges de la mutuelle soient mieux adaptés aux handicaps que rencontrent les salariés.

Est-il normal qu'un malentendant qui s'appareille garde à sa charge près de 60% de la dépense soit 1676 euros (11000 F), appareil qu'il doit renouveler tous les 5 ans.

La CFDT demande la mise en place d'un comité de pilotage pour apporter des réponses aux demandes des salariés et réfléchir aux actions possibles à entreprendre pour une meilleure prévoyance.

La solidarité a travers le fond de solidarité mis en place cette année mais aussi les fonds de solidarité des mutuelles et des caisses de retraites complémentaires doivent permettre les prises en charges financières des salariés en situation de détresse.

Conclusion

Aujourd'hui nous avons à convaincre les gestionnaires de l'entreprise et les salariés que prévenir aujourd'hui c'est être gagnant demain.

Pour la CFDT

- des salariés handicapés insérés,
- des postes de travail adaptés,
- un encadrement sensibilisés,
- des mesures de préventions acceptées,
- une aide financière mutualisée et solidaire

sont les réponses au maintien et à l'embauche de salariés handicapés mais aussi de la santé au travail.



LES ACCORDS (extraits)

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1 – Commission nationale

Une Commission nationale appelée " Commission nationale santé et sécurité au travail " est créée pour une période de 3 années (2002 – 2003 – 2004). A échéance, faute de nouvel accord, les présentes dispositions perdront leurs effets.

Son rôle consistera à participer à l'analyse et à l'évaluation des risques professionnels dans les hypermarchés ainsi qu'à la définition et à la proposition des mesures de prévention à mettre en œuvre.

Cette commission sera réunie à l'initiative de la Direction au moins 6 fois par année civile ; un ordre du jour sera établi pour chaque réunion conjointement par la Direction nationale Sécurité et la Direction des relations sociales.

La délégation de chaque organisation syndicale sera composée de 2 membres. Ces membres bénéficieront d'un crédit d'heures mensuel spécifique de 5 heures.

Suivant la spécificité du sujet évoqué, chaque délégation pourra être complétée ponctuellement par un salarié supplémentaire ayant une expérience reconnue sur le sujet.

Pendant la période d'activité de la dite Commission, le crédit d'heures mensuel attribué aux membres élus titulaires du CHS-CT de chaque établissement est majoré de 5 heures par mois.

EMPLOI DE PERSONNEL HANDICAPE

PREAMBULE

Dès 1999, Carrefour a souhaité intégrer dans sa politique sociale la lutte contre l'exclusion des personnes handicapées en concluant un accord triennal en faveur de ces publics

Au vu des résultats quantitatifs et qualitatifs obtenus, Carrefour souhaite aujourd'hui poursuivre et développer son action dans le cadre d'un nouvel accord.

Les principaux objectifs sont les suivants :

Pérenniser les acquis. La situation de l'entreprise au regard de la loi a évolué de façon très satisfaisante 1. Les différentes actions développées par la Mission Handicap ont permis d'intégrer l'emploi des personnes handicapées dans les pratiques et la culture de l'entreprise. Toutefois, pour que le sujet reste d'actualité et que les mentalités évoluent durablement, Carrefour souhaite poursuivre son action.

Intégrer les " nouveaux Carrefour " à la politique sociale développée en faveur des personnes handicapées. Suite au rapprochement avec le Groupe Promodès, 37 hypermarchés Continent, regroupés au sein des sociétés Continent France et Société Nouvelle Sogara, seront associés à la politique développée par la Mission Handicap. C'est pourquoi Carrefour souhaite homogénéiser progressivement le positionnement des " anciens " et des " nouveaux Carrefour " au regard de l'obligation légale et développer une politique commune sur le sujet

Concevoir et mettre en œuvre des orientations complémentaires au regard des résultats obtenus dans le cadre du premier accord. Par le biais de nouvelles pistes de développement et d'éventuelles actions correctives, deux objectifs sont visés :

§ Suivre et faire vivre dans la durée les actions menées par la Mission Handicap

§ Consolider et " aller plus loin " dans l'évolution des mentalités et dans la perception du handicap au travail