

**castorama**

DÉ  
CO

BRI  
CO

BÂ  
TI

JAR  
DIN

**ACCORD D'ENTREPRISE**  
**EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI**  
**DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

**ENTRE**

La société CASTORAMA FRANCE SAS au capital de 243 543 200 Euros située à Templemars (59175) – Parc d'activités BP 101 - représentée par Mr Tanguy DEWAVRIN, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet

**D'UNE PART,**

**ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES**

- La Fédération CFDT des Services (14 rue Scandicci Tour Essor 93508 Pantin Cedex), représentée par Mme Chrystelle DERRIEN en sa qualité de déléguée syndicale centrale,
- Le syndicat CGT (263 rue de Paris case 425, 93514 Montreuil), représenté par M. Hugues BASTAT en sa qualité de délégué syndical central,
- La Fédération CSFV-CFTC (251 rue du Faubourg St Martin 75010 Paris), représentée par M. Jean-Michel FRUIT en sa qualité de délégué syndical central,
- La FEC-CGT-FO (28 rue des petits hôtels 75010 Paris), représentée par M. Bruno LAHAUT en sa qualité de délégué syndical central,
- La FNECS-CGC (9 rue de Rocroy 75010 Paris), représentée par M. Pascal LE MANGOUERO en sa qualité de délégué syndical central,

dûment habilités à la négociation et à la signature du présent accord

**D'AUTRE PART,**

Handwritten initials and signatures: HB, MF, PLM, and a signature.

## Préambule

Castorama France SAS et les organisations syndicales souhaitent poursuivre et intensifier la politique menée en faveur de l'emploi des Travailleurs Handicapés.

Celles-ci partagent la volonté de renforcer, avec cet accord, la dynamique d'emploi et d'insertion des Travailleurs Handicapés.

Les organisations syndicales avec l'entreprise souhaitent capitaliser sur les bonnes pratiques mises en œuvre ces dernières années dans l'entreprise, tout en déployant des actions concrètes, réalistes, et adaptées à son nouvel environnement.

Il prévoit la mise en œuvre de programmes d'actions autour des thèmes suivants :

- l'embauche de salariés Travailleurs Handicapés
- le maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés
- les mesures particulières en faveur des Travailleurs Handicapés
- la formation
- la prévention du handicap
- le secteur adapté
- l'accessibilité des locaux
- la sensibilisation et l'information quant au handicap
- la communication

Sa mise en œuvre requiert l'implication de tous dans la réalisation de ces programmes ainsi qu'une mobilisation renforcée du management de l'entreprise pour favoriser l'atteinte des objectifs fixés par l'accord. Chaque Directeur(ice) d'établissement, accompagné des intervenants de la filière ressources humaines ainsi que de son encadrement, est le porte drapeau de la politique handicap de l'entreprise, laquelle a pour socle le principe de non discrimination des Travailleurs Handicapés dont il se fait le relais.

**Ceci étant préalablement exposé, il a été convenu le présent accord d'entreprise en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des Travailleurs Handicapés.**

AB  
ML  
PLM

## I / TAUX D'EMPLOI

### A / Définition et mode de calcul du taux d'emploi

Le taux d'emploi est le reflet du niveau de réalisation de l'obligation légale d'emploi valorisé par la comptabilisation des unités bénéficiaires présentes dans l'entreprise, calculées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Si le calcul de ce taux d'emploi s'effectue nationalement, le suivi de l'obligation d'emploi s'effectuera pour chaque établissement compris dans le périmètre de l'accord afin de renforcer l'implication de chacun d'entre eux dans l'atteinte des objectifs fixés dans le présent accord.

Les définitions (handicap et catégories de bénéficiaires du statut de Travailleur Handicapé) ainsi que la liste des établissements compris dans le périmètre sont annexés au présent accord. Par définition, tous les bénéficiaires du statut de Travailleur Handicapé sont bénéficiaires des mesures du présent accord.

- ☞ Annexe 1 : Définitions des différentes catégories de bénéficiaires du statut de Travailleur Handicapé
- ☞ Annexe 2 : Liste des établissements compris dans le périmètre

### B / Situation actuelle et engagement en terme de taux d'emploi de Travailleurs Handicapés

Le développement progressif de la présence de salariés Travailleurs Handicapés au sein des équipes a permis d'atteindre en 2005 un taux d'emploi de 5,31%. Néanmoins, compte tenu des impacts liés aux nouvelles modalités de calcul de l'obligation légale d'emploi instaurées par la loi n° 2005-102 pour l'Égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 Février 2005 (entrée en vigueur en 2006), ce taux d'emploi a baissé en 2006 pour atteindre 3,98%. Les efforts poursuivis dans l'entreprise ont cependant permis une nouvelle progression du taux d'emploi qui s'élève en 2007 à 4,52%.

Les résultats 2008, estimés au regard des informations disponibles à fin septembre 2008 et prenant en compte les impacts liés à la mise en œuvre de l'ensemble des nouvelles modalités de calcul instaurées par la réforme de 2005, indiquent un taux d'emploi prévisionnel de 3,8%.

Avec près de 500 collaborateurs Travailleurs Handicapés aujourd'hui présents, Castorama France SAS et les organisations syndicales signataires souhaitent renforcer les moyens déployés tant pour l'accompagnement de ces collaborateurs que pour la poursuite de son action en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

- ☞ Annexe 3 : Indicateurs clés sur l'état des lieux

Castorama France SAS s'engage ainsi à atteindre au terme du présent accord un taux d'emploi national de 5 % de salariés reconnus Travailleurs Handicapés au sens de la législation en vigueur.

Ce taux national sera calculé sur la base d'une péréquation, c'est-à-dire en additionnant l'ensemble des unités bénéficiaires présentes au sein des établissements compris dans le périmètre de l'accord.

HB  
MF  
9  
25  
PCM

## II / PLAN D'EMBAUCHE

### A / Recrutement et engagement d'embauche

#### 1- Engagement

L'objectif est d'agir efficacement en faveur de l'emploi des Travailleurs Handicapés, par une augmentation progressive du nombre de salariés reconnus Travailleurs Handicapés dans l'entreprise.

Dans ce cadre, Castorama France SAS favorisera le recrutement de Travailleurs Handicapés prioritairement en contrat à durée indéterminée (CDI).

Elle s'engage à avoir embauché en CDI, au terme de l'accord, **180** salariés bénéficiaires du statut de Travailleur Handicapé au sens de la législation en vigueur.

L'embauche sera considérée comme effective à l'issue de la période d'essai.

L'entreprise veillera à assurer une répartition équitable de ce volume global d'embauches sur les 3 années d'application du présent accord, afin de cadencer la progression de ces embauches. Le volume annuel d'embauches sera tout particulièrement suivi par la Commission de suivi nationale mise en place.

Une attention particulière sera portée aux embauches de salariés reconnus Travailleurs Handicapés en contrat à durée déterminée (CDD), en favorisant les contrats de plus de 6 mois et en évitant d'une manière générale la précarité.

#### 2 – Moyens

- Les établissements aux taux d'emploi les plus faibles bénéficieront d'un accompagnement ciblé par la Mission Handicap.
- Afin de favoriser la réalisation de cet engagement d'embauche, Castorama France SAS aura recours à toutes les voies de recrutement ou de pré-recrutement possibles. Elle développera notamment les démarches d'aide à l'insertion et à l'accès à l'emploi, telles que :
  - les stages d'insertion en milieu professionnel (EMT, ...),
  - les contrats en alternance (formation initiale ou continue),
  - l'accueil de stagiaires scolaires ou universitaires,
  - les missions en intérim.

### B / Intégration et insertion des Travailleurs Handicapés

L'aménagement des postes de travail est une condition de réussite du processus d'insertion des salariés reconnus Travailleurs Handicapés nouvellement embauchés.

Il est rappelé que trois types d'aménagements peuvent être mis en œuvre pour rendre la mission compatible avec l'état de santé en fonction des restrictions d'aptitude :

- l'aménagement organisationnel (équipe, tâches, assistance d'une personne)
- l'aménagement du temps de travail
- l'aménagement matériel du poste de travail (aides techniques)

☞ Annexe 4 : Barème des aides

9  
H3  
WT  
PLM

Dans ce cadre, Castorama France SAS pourra avoir recours si nécessaire à des experts (tels qu'un ergonome). Ce recours sera systématique s'il est prescrit par le Médecin du Travail.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à mettre en place une démarche d'accompagnement spécifique permettant d'organiser et de faciliter l'intégration des Travailleurs Handicapés. Cette démarche sera assurée dans chaque établissement par un salarié « handi-référent »\* et ne pourra se faire sans l'accord du Travailleur Handicapé.

☞ Annexe 5 : Mission et moyens du Handi-référent

## **C / Outils et actions d'aide au recrutement et à l'insertion**

### **1- Développement des relations et des partenariats avec des acteurs externes**

Castorama France SAS développera ses relations et ses partenariats avec :

- les acteurs de l'emploi et de l'insertion, spécialisés dans le recrutement et l'intégration en milieu ordinaire des Travailleurs Handicapés ou plus généralistes, institutionnels ou privés (ANPE, Cap Emploi locaux, associations régionales ou départementales, organismes d'aides à la recherche d'emploi des Travailleurs Handicapés, missions locales ...)
- les universités, les Grandes écoles, les établissements de formation initiale ou continue spécialisés ou non dans la formation des Travailleurs Handicapés (ex : AFPA, GRETA, CRP, AFIJ ...).

Castorama France SAS réservera une part de sa taxe d'apprentissage à hauteur de 5% du barème disponible pour les établissements de formation identifiés par l'entreprise comme ayant une action particulière envers les Travailleurs Handicapés et avec lesquels elle développera des partenariats (sous réserve que ces derniers soient habilités à percevoir ces versements).

### **2- Processus de recrutement**

Castorama France SAS développera une démarche active de recherche de personnel reconnu Travailleur Handicapé, ouverte sur tous les emplois proposés dans l'entreprise.

Elle portera ainsi une attention particulière aux candidatures de ces salariés et veillera à ce que leur handicap ne soit pas un obstacle dans le processus de recrutement.

L'entreprise participera à des manifestations dédiées aux Travailleurs Handicapés et pourra avoir recours à des prestataires proposant des outils ou un accompagnement spécialisés dans le recrutement, l'insertion et l'intégration de ces publics (ex : sites web et forums spécialisés).

L'entreprise développera une campagne de communication spécifiquement orientée sur le recrutement de candidats Travailleurs Handicapés :

- sur les sites web et dans la presse (spécialisés et généralistes)
- sur les forums recrutement (avec outils spécifiques)
- sur le site web de recrutement Castorama France SAS.

9 HB MF  
PCM

### **III / PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

Castorama France SAS s'engage, par des moyens adaptés, à maintenir dans l'emploi les collaborateurs Travailleurs Handicapés ou qui le deviendraient, pour autant que les restrictions d'aptitude liées au handicap le permettent.

☞ Annexe 4 : Barème des aides

#### **A / Aménagement du poste de travail occupé par le Travailleur Handicapé déclaré inapte**

En cas d'inaptitude à son poste de travail d'un salarié Travailleur Handicapé, Castorama France SAS recherchera toutes les possibilités d'aménagement de son poste de travail (en termes organisationnel, matériel ou encore sous l'angle du temps de travail), afin de l'adapter à ses restrictions d'aptitudes définies par le Médecin du Travail.

Dans ce cadre, Castorama France SAS pourra avoir recours à des acteurs spécialisés, en support à l'étude de poste ou à la mise en œuvre d'aménagements de poste. Ce recours sera systématique s'il est prescrit par le Médecin du Travail.

Afin de partager les « bonnes pratiques » de compensation du handicap et favoriser ainsi la réutilisation des initiatives locales au niveau national, l'entreprise recensera les aménagements de poste réalisés en fonction des postes et des situations de handicap.

Par ailleurs, pour tout arrêt de travail de plus de six mois, et ce afin d'anticiper au mieux les éventuels aménagements de poste nécessaires, le Travailleur Handicapé absent sera informé de la possibilité de bénéficier, à sa demande, d'une visite de pré-reprise auprès du Médecin du Travail. Il est rappelé que cette visite est distincte de la visite médicale de reprise qui intervient par la suite lors de la reprise effective du travail. Parallèlement, le Médecin du Travail sera informé de cette démarche.

Enfin, le CHSCT et le CE de l'établissement concerné seront consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des Travailleurs Handicapés et seront ainsi force de proposition.

#### **B / Mesures d'accompagnement au reclassement interne des Travailleurs Handicapés**

En cas d'impossibilité d'aménagement du poste occupé par le Travailleur Handicapé déclaré inapte à son poste, une recherche de reclassement interne sur un autre poste sera effectuée, prioritairement au sein de son établissement d'affectation.

##### **1 - Mesures concernant la recherche d'un nouveau poste**

Si nécessaire, le poste sur lequel le salarié est susceptible d'être reclassé pourra bénéficier d'un aménagement pour le rendre compatible avec ses restrictions médicales.

Dans ce cadre, Castorama France SAS pourra avoir recours à des acteurs spécialisés, en support à l'étude de poste ou à la mise en œuvre d'aménagements de poste, ainsi qu'à l'accompagnement individuel du salarié (ex : ergonomes, prestataires ou cabinets spécialisés, psychologue, ...). Dans le cas d'une inaptitude d'origine professionnelle, et sur préconisation écrite du Médecin du Travail, le recours à ce/ces expert(s) sera systématique.

HB  
MS  
PCM

Co-financement d'actions d'accompagnement du reclassement interne :

Pour favoriser leur reclassement interne, les salariés seront informés sur la possibilité de recourir aux dispositifs suivants :

- action de formation
- VAE
- bilan de compétences

Le financement de l'ensemble de ces mesures est en principe à la charge du collaborateur.

Celui-ci a cependant la possibilité de faire une demande de prise en charge par le Fongecif, s'il remplit les conditions légales requises. En cas de refus par le Fongecif, le salarié peut utiliser ses droits à DIF. L'entreprise prendra en charge, dans le cadre du budget de l'accord, tout ou partie des frais occasionnés restant à la charge du salarié.

La participation de l'employeur au financement de l'une ou de plusieurs de ces mesures sera limitée à 1500 € par salarié concerné.

Assistance personnalisée du salarié :

Selon sa situation et son besoin, le salarié bénéficiera d'un entretien avec un acteur RH pour l'informer précisément des mesures d'accompagnement au reclassement interne proposées dans le présent accord. Par ailleurs, l'acteur RH veillera d'une part à ce que le salarié, à sa demande, soit accompagné dans ses démarches, sans pour autant se substituer à ses initiatives, et d'autre part, à orienter ce dernier vers les interlocuteurs compétents.

## **2 – Modalités du reclassement interne**

Le Travailleur Handicapé reclassé en interne se voit attribuer la qualification dont relève son nouvel emploi.

Dans le cas où la nouvelle qualification est inférieure à celle dont il bénéficiait dans le poste précédent, le salarié reclassé bénéficiera d'un maintien de son salaire brut de base, dès lors que le reclassement intervient sur un poste relevant de la même catégorie (employé, agent de maîtrise, cadre).

Si le reclassement intervient sur un poste relevant d'une catégorie inférieure, il appartiendra au Directeur(ice) d'établissement ou de service de définir le nouveau salaire en fonction de la qualification du nouvel emploi, et en tenant compte des compétences acquises par le salarié dans son précédent emploi. Dans ce cas, le salaire brut de base ne pourra pas être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant du coefficient le plus élevé de la nouvelle catégorie.

## **C / Mesures d'accompagnement au reclassement externe des Travailleurs Handicapés**

Dès lors que la recherche de reclassement interne n'aura pu aboutir à un reclassement interne, le Travailleur Handicapé déclaré inapte définitivement bénéficiera, s'il le souhaite, des mesures d'accompagnement externe suivantes :

- Les mesures de co-financement d'actions d'accompagnement ainsi que d'assistance personnalisée, prévues pour le reclassement interne au paragraphe B/ 1 ci-dessus, pourront également être mises en œuvre selon les mêmes modalités dans le cadre d'un reclassement externe. La participation de l'employeur au financement de l'une ou de plusieurs de ces mesures sera cependant limitée à 1250 € par salarié concerné.
- De plus, pour favoriser leur reclassement externe, les salariés seront informés de la possibilité de recourir à un cabinet spécialisé en reclassement externe. L'entreprise participera au financement de cette prestation, dans la limite de 1000 € par salarié concerné, dans le cadre du budget de l'accord.

HB MF  
D.S.  
P.M.

En cas de licenciement suite à une inaptitude d'un Travailleur Handicapé, le contrat est réputé rompu au jour de notification du licenciement. Dans ce cas, le salarié bénéficiera du versement d'une indemnité de préavis égale au double de l'indemnité légale de préavis, plafonnée à 3 mois de salaire.

Mesures de protection spécifiques des Travailleurs Handicapés en cas de licenciement économique (individuel ou collectif) :

En cas de licenciement collectif pour motif économique, la qualité de Travailleur Handicapé sera prise en compte lors de l'établissement des critères servant à établir l'ordre des licenciements, afin de leur faire bénéficier d'un degré de priorité supplémentaire pour le maintien dans leur poste.

## **IV / MESURES PARTICULIERES EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

### **A / Intégration des Travailleurs Handicapés**

#### **1 - Réunion préparatoire à l'intégration d'un Travailleur Handicapé**

Avant l'arrivée effective du Travailleur Handicapé dans l'entreprise, une réunion préparatoire à son intégration pourra être organisée en fonction des problématiques d'aptitude détectées lors du recrutement et du degré de l'éventuel aménagement de poste envisagé.

Cette réunion se fait en présence :

- du handi-référent
- du hiérarchique de proximité (Directeur(ice) d'établissement / service ou Chef du secteur auquel le salarié est affecté)
- du Médecin du Travail se rendant à l'invitation de l'entreprise et ayant accepté d'effectuer une visite médicale de pré-embauche avant l'arrivée du salarié dans son poste.

L'objectif de cette réunion est de déterminer les éventuels aménagements de poste nécessaires à une intégration optimale du nouvel arrivant et/ou de sensibiliser l'équipe qu'il intégrera aux spécificités de son handicap.

Cette démarche pourra être organisée, soit à la demande du salarié, soit après acceptation de la proposition qui lui en sera faite, et sera réalisée en sa présence ou non, selon son souhait.

En tout état de cause, l'entreprise veillera à solliciter auprès du Médecin du Travail l'organisation de la visite médicale d'embauche dès le premier jour de prise de poste du Travailleur Handicapé.

#### **2 - A l'arrivée effective dans l'entreprise**

Il est rappelé qu'à son arrivée effective dans l'entreprise, tout Travailleur Handicapé bénéficie du parcours d'intégration prévu pour tout nouveau collaborateur.

Chaque Travailleur Handicapé se verra remettre une information sur les mesures existant dans l'entreprise en faveur de l'emploi des Travailleurs Handicapés.

Il bénéficiera également d'un entretien spécifique, s'il le souhaite, avec le « handi-référent », lequel lui présentera son rôle et la politique handicap de l'entreprise.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the initials "AB" and "PLM".

## **B / Aménagement du temps de travail**

### **1- Aménagements d'horaires**

Les Travailleurs Handicapés bénéficient à leur demande et sur justificatif médical du Médecin du Travail :

- de modalités particulières d'aménagement d'horaires individualisés en lien avec les spécificités de leur handicap
- d'une flexibilité horaire accrue afin de faciliter au mieux le suivi de leurs traitements médicaux ou leur déplacement (exemple : transport en commun) pour se rendre sur le lieu de travail.

### **2 - Facilitation des démarches administratives ou médicales liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de Travailleur Handicapé**

Dés lors que la réalisation des démarches nécessaires à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de Travailleur Handicapé nécessite un déplacement sur le temps de travail, le salarié bénéficiera d'un aménagement de ses horaires pour lui faciliter ces démarches.

A cet effet, le salarié Travailleur Handicapé bénéficie, dans la limite de 7 heures fractionnables, de temps rémunéré afin de faciliter l'exécution de ces démarches (sur justificatif).

## **C / Autres mesures d'accompagnement des Travailleurs Handicapés**

- Les salariés pour lesquels une reconnaissance de la lourdeur du handicap aura été accordée à l'entreprise par la DDTEFP bénéficieront du doublement du temps d'habillage et de déshabillage (pour la période couverte par cette reconnaissance).
- Sans pour autant dispenser le Travailleur Handicapé de la bonne exécution de ses missions, les managers veilleront à prendre en compte lors de l'EEC (Entretien d'Evaluation des Compétences) les difficultés éventuelles des Travailleurs Handicapés pour apprécier les compétences et le projet professionnel.
- Le Travailleur Handicapé qui considère subir un préjudice en raison de son handicap, notamment en terme d'évolution professionnelle, pourra solliciter un entretien avec le Responsable Ressources Humaines Régional pour lui exposer sa situation, accompagné s'il le souhaite du handi-référent de son établissement.
- Sans se substituer à la démarche personnelle du Travailleur Handicapé dans la constitution de son dossier, celui-ci bénéficiera, à sa demande, du soutien d'un acteur RH dans ses démarches de mise en place d'une reconnaissance du statut de Travailleur Handicapé.
- Les salariés ayant à charge un conjoint, enfant ou ascendant direct bénéficiaire(s) du statut de personne handicapée, pourront bénéficier d'un aménagement de leurs horaires de travail, sur justificatif, afin de faciliter l'accompagnement thérapeutique de la personne à charge.

HB MF  
D  
PLM

## V / FORMATION

Les Travailleurs Handicapés ont accès à l'ensemble des dispositifs de gestion des ressources humaines et de formation professionnelle existant dans l'entreprise afin de bénéficier des mêmes opportunités de développement des compétences et de progression de carrière tout au long de la vie professionnelle que les salariés valides.

### A / Formation des Travailleurs Handicapés

- Si un aménagement a été spécifiquement réalisé pour adapter le poste du Travailleur Handicapé, et que cet aménagement nécessite une formation spécifique pour permettre la prise de poste, cette formation sera réalisée dans le cursus d'intégration. (exemple : formation à la technologie utilisée pour cet aménagement).
- Les modalités logistiques des sessions de formation seront adaptées si nécessaire et dans la mesure du possible pour favoriser la participation du Travailleur Handicapé. En tout état de cause, si cette adaptation se révélait impossible, une solution spécifique sera recherchée et proposée au salarié concerné afin qu'il puisse effectivement bénéficier de la formation dont il a besoin.
- Les frais supplémentaires de déplacement spécifiquement liés au handicap pour aller suivre une formation (ex: transport spécialisé) seront pris en charge dans le cadre du budget du présent accord.
- Dans le cas d'un changement de poste, le Travailleur Handicapé bénéficiera prioritairement des formations indispensables à l'exercice de son nouveau métier.
- Le contenu de la formation « "Prévention des Risques liés aux Activités Physiques » (« gestes et postures ») dispensée aux collaborateurs sera adapté si nécessaire aux particularités du/des handicap(s) des Travailleurs Handicapés de l'établissement.
- En cas de mutations technologiques, le Travailleur Handicapé bénéficiera d'une formation pour favoriser son adaptabilité aux nouvelles contraintes du poste, dès lors que celles-ci sont compatibles avec les éventuelles restrictions médicales du salarié.

### B / Développement de l'employabilité des Travailleurs Handicapés

Afin de renforcer leur employabilité, Castorama France SAS favorisera, pour les Travailleurs Handicapés en CDI qui le souhaiteraient, la réalisation d'un bilan de compétences, d'une VAE ou d'une action de formation.

Le financement de ces mesures est à la charge du collaborateur. Celui-ci a cependant la possibilité de faire une demande de prise en charge par le Fongecif, s'il remplit les conditions légales requises. En cas de refus par le Fongecif, le salarié peut utiliser ses droits à DIF. L'entreprise prendra en charge, dans le cadre du budget de l'accord, tout ou partie des frais occasionnés restant à la charge du salarié. Cette prise en charge est limitée à 1500€ par salarié Travailleur Handicapé pour toute la durée de l'accord.

Le handi-référent sera le relais privilégié des Travailleurs Handicapés qui s'inscriraient dans ce type de démarche (information et accompagnement).

HB INF  
9 75  
PCTA

## **C / Formation des salariés aux thématiques liées au handicap**

### **1 – Formation des « Handi-référents »**

Le « Handi-référent » bénéficiera, lors de sa prise de fonction, d'une formation spécifique d'une journée sur l'emploi des Travailleurs Handicapés.

### **2 – Formation des autres acteurs de la politique handicap de l'entreprise**

Les autres acteurs directs de la politique handicap de l'entreprise seront également formés aux spécificités de l'emploi des Travailleurs Handicapés. Sont concernés :

- . le(a) Directeur(ice) d'établissement
- . le(a) Chargé(e) de Mission Handicap
- . les Responsables Ressources Humaines Régionaux
- . le relais RH du magasin (il peut s'agir du responsable RH magasin, de l'assistant(e) RH magasin, ou de l'assistant(e) de direction du magasin)

Les Tuteurs encadrant un Travailleur Handicapé bénéficieront d'une formation spécifique sur les particularités du tutorat de Travailleur Handicapé, en complément de la formation au tutorat existante.

### **3 – Formation CHSCT**

Le CHSCT veillera à ce que la formation CHSCT prévue à l'article L 4614-14 du Code du travail comprenne un volet relatif aux Travailleurs Handicapés.

La Mission Handicap se tiendra à la disposition des organismes de formation pour leur communiquer la politique handicap de l'entreprise.

## **VI / PREVENTION**

### **A / Réalisation d'une étude qualitative interne sur les trois principaux postes occupés par les Travailleurs Handicapés de l'entreprise**

Une étude ergonomique des trois postes principalement occupés par les Travailleurs Handicapés de Castorama France SAS sera réalisée afin d'approfondir la connaissance de ces postes en termes d'aptitudes physiques requises et de principaux facteurs de risques, en vue de détecter les améliorations possibles (matérielle et/ou organisationnelle).

Les trois emplois concernés sont les suivants : hôte(sse) de caisse, vendeur(se), et équipier(e) logistique.

Pour cette étude, Castorama France SAS se fera accompagner par un ou plusieurs prestataires spécialisés dans ce type de prestation.

### **B / Relations avec la Médecine du Travail**

Le Médecin du Travail sera systématiquement invité à réaliser une étude de poste en cas d'inaptitude d'un Travailleur Handicapé.

Il est rappelé que le salarié en arrêt de travail depuis plus de 6 mois sera informé de la possibilité de solliciter une visite de pré-reprise auprès du Médecin du Travail afin d'anticiper sa reprise du travail et les éventuelles mesures d'adaptation de poste nécessaires. Parallèlement, le Médecin du Travail sera informé de cette démarche.

HB  
MF  
PLM

### **C / Prévention des inaptitudes**

Il est rappelé que chaque fois qu'un accident du travail intervient, qu'il concerne un Travailleur Handicapé ou non, la direction de l'établissement concerné doit en avertir la direction Castorama France SAS.

Dès qu'elle est informée de l'existence d'un risque identifié dans un établissement concernant la santé ou la sécurité des personnes, Castorama France SAS s'engage à diffuser l'information dans tous les établissements ainsi qu'à la Commission de suivi, afin que les mesures de prévention qui s'imposeraient soient mises en œuvre.

### **D / Prévention des licenciements suite à inaptitude des salariés non titulaires du statut de Travailleur Handicapé**

Si un salarié ne bénéficiant pas du statut de Travailleur Handicapé est déclaré inapte par le Médecin du travail, et dans le cas où ce dernier préconise la mise en place d'une procédure de reconnaissance du statut de Travailleur Handicapé (cette démarche restant à l'initiative du salarié), l'entreprise l'accompagnera dans cette démarche et l'informerá des dispositions du présent accord dont il pourra bénéficier une fois son statut de Travailleur Handicapé reconnu.

### **VII / SECTEUR ADAPTE**

Castorama France SAS favorisera le développement des partenariats avec le secteur adapté, en s'appuyant notamment sur les réseaux existants.

Il appartiendra à chaque établissement de décider des conditions dans lesquelles il entend recourir au secteur adapté.

Pour favoriser le recours aux prestations du secteur adapté, des informations relatives aux acteurs et aux prestations du secteur adapté seront mises à disposition des établissements.

### **VIII / ACCESSIBILITE**

- Castorama France SAS veillera à ce que les constructions nouvelles ou restructurations de bâtiments soient réalisées conformément à la réglementation en matière d'accessibilité en vigueur et prévue par le code de l'urbanisme et le code de la construction.
- Castorama France SAS fera bénéficier aux Travailleurs Handicapés présents dans les établissements des places de parking réservées à la clientèle Handicapée dès lors que leur handicap réduit leur mobilité et qu'ils justifient à ce titre de la carte de stationnement pour personne handicapée délivrée par la CDAPH (ou les anciennes cartes « GIC : Grand Invalide Civil » ou « GIG : Grand Invalide de Guerre » en cours de validité).

9 HB WF  
RS  
PCH

## **IX / COMMUNICATION ET SENSIBILISATION**

### **A / En interne**

#### **1 - Actions de sensibilisation**

Des actions de sensibilisation autour de l'intégration et du maintien des Travailleurs Handicapés seront mises en œuvre afin de préparer l'environnement professionnel à l'accueil de ces collaborateurs.

Cette sensibilisation encouragera également le recours au secteur adapté.

#### **2 - Moyens**

Des outils d'aide au recrutement et au maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés seront élaborés et mis à disposition des relais locaux de la politique handicap (managers, acteurs RH, ...). Il pourra s'agir, par exemple, de bases de contacts, de guides thématiques, etc ...

La communication effectuée sur la politique d'emploi des Travailleurs Handicapés sera relayée dans l'entreprise par différents moyens :

- outils de communication interne pour animer la démarche (témoignages, bonnes pratiques, affiches, ...)
- dispositif de « lancement » de l'accord
- plaquette de présentation de l'accord mise à disposition des établissements
- sensibilisation dans les dispositifs d'intégration.

L'utilisation de l'Intranet sera également renforcée, tant comme support et relais de la politique handicap de l'entreprise que comme moyen de mise à disposition des outils développés dans ce cadre.

Les offres d'emploi diffusées en interne mentionneront l'accès possible des Travailleurs Handicapés à ces postes.

Des supports d'information sur le handicap seront mis à disposition des établissements à destination des relais de la politique handicap de l'entreprise (bilans de l'emploi des Travailleurs Handicapés dans l'entreprise, revues spécialisées, ...).

Chaque établissement réservera un emplacement dédié à l'affichage des communications et de l'information relative à l'emploi des Travailleurs Handicapés, prioritairement sur un panneau spécifique, ou sur des panneaux existants si les contraintes pratiques ne permettent pas un panneau spécifique. Seront ainsi affichés :

- le présent accord
- le suivi du taux d'emploi magasin / national
- les comptes rendus synthétiques de la Commission de suivi
- une synthèse du bilan annuel d'application de l'accord
- les coordonnées de tous les membres de la Commission de suivi ainsi que des référents du magasin et nationaux (Mission Handicap)

9 HB MF  
RS  
PL01

## **B / Communication externe**

La communication externe effectuée autour de la politique handicap de Castorama France SAS doit permettre de faire connaître la politique handicap de l'entreprise en vue de favoriser l'embauche et le maintien des Travailleurs Handicapés dans l'entreprise ainsi que le développement de partenariats.

La communication externe s'effectuera à destination des personnes en situation de handicap elles-mêmes, mais aussi des acteurs pouvant contribuer à leur insertion professionnelle.

Dans ce cadre, Castorama France SAS développera des actions et outils spécifiques, avec notamment :

- un « dossier de presse » relatif à la politique handicap de l'entreprise, à destination des médias et de tout autre organisme susceptible d'être un relais de l'entreprise pour la mise en œuvre de sa politique Handicap
- des actions au sein d'établissements de formation, spécialisés ou non dans l'accueil des personnes en situation de handicap, afin de présenter l'entreprise et ses métiers.
- une campagne de communication spécifique au recrutement des Travailleurs Handicapés (Cf. partie II / C / 2)

## **X / SUIVI / PILOTAGE**

### **A / Mode de suivi de l'obligation d'emploi**

Le calcul du taux d'emploi s'effectue nationalement selon les modalités légales en vigueur.

Le suivi de l'obligation d'emploi s'effectuera nationalement et également par établissements compris dans le périmètre du présent accord afin de renforcer l'implication de chacun d'entre eux dans l'atteinte des objectifs.

### **B / Création d'une Commission nationale de suivi de l'accord**

#### **1 - Composition**

Il sera mis en place une Commission de suivi paritaire composée de :

- 2 représentants des organisations syndicales signataires et d'un représentant des organisations syndicales non signataires
- la Direction des Ressources Humaines
- 2 « handi-référents », volontaires pour participer à la Commission et choisi en fonction de leurs compétences reconnues en la matière
- le(a) Chargé(e) de Mission Handicap

#### **2 - Fréquence**

La Commission de suivi se réunira trois fois par an.

#### **3 - Rôle**

La Commission de suivi est chargée de suivre la mise en œuvre de la politique handicap définie au présent accord.

Elle reçoit de façon régulière l'information nécessaire à ce suivi.

Elle peut être amenée à faire des préconisations pour améliorer la mise en œuvre de cette politique.

HB MF  
ES  
P2M

Elle assure le suivi de l'engagement budgétaire du présent accord et peut être amenée à faire des propositions d'ajustement de la répartition budgétaire pour l'année suivante à partir du bilan de l'année écoulée.

Les membres de la Commission de suivi sont tenus à l'obligation de confidentialité pour toutes les situations individuelles susceptibles d'être évoquées au cours des réunions de la Commission.

#### **4 - Moyens**

Les membres de la Commission de suivi représentant les organisations syndicales bénéficieront de 7 heures de délégation pour chacune des réunions. Ils pourront utiliser ces 7 heures pour se réunir en préparatoire la veille de la réunion de la Commission, sur le lieu de la réunion

Le temps consacré aux réunions de la Commission de suivi sera assimilé à du temps de travail effectif.

L'entreprise prendra à sa charge les frais de fonctionnement de cette Commission de suivi (rédaction des comptes rendu, frais de déplacement des membres, ...).

#### **C / Création d'une Mission Handicap**

Il sera créé une Mission Handicap nationale, sous la responsabilité de la Direction Des Ressources Humaines de Castorama France SAS.

La Mission Handicap sera chargée d'engager les actions qui relèvent de sa compétence, à partir des affectations budgétaires proposées. Elle validera les projets d'engagement de dépenses des établissements.

Pour pouvoir fonctionner, un(e) Chargé(e) de Mission Handicap sera recruté(e).

Ce(tte) Chargé(e) de Mission Handicap aura pour missions :

- d'animer la politique handicap de l'entreprise et d'accompagner les acteurs dans la mise en œuvre de celle-ci,
- de mettre en place dans ce cadre les projets et outils supports (de communication, d'information, de formation, ...) prévus au présent accord,
- d'assurer la consolidation et le suivi des actions et du budget.

#### **D / Evolution du système d'information**

Il est prévu de faire évoluer le système d'information de l'entreprise, afin de pouvoir réaliser un meilleur suivi des données relatives à la politique handicap.

#### **E / Les acteurs de la politique Handicap de l'entreprise**

##### **1 – Les acteurs directs**

En liaison avec les différents services de l'entreprise et les organismes extérieurs, la Mission Handicap est chargée d'animer la politique Handicap de l'entreprise et de mettre en œuvre le présent accord.

Le(a) Chargé(e) de Mission Handicap s'appuie sur le réseau d'acteurs RH pour mettre en œuvre la politique d'emploi des Travailleurs Handicapés de l'entreprise.

CD HB MF  
PS  
PLM.

Il appartient par ailleurs à chaque Directeur(ice) d'établissement de se faire le relais de cette politique.

Les « handi-référents » sont également les relais de la politique Handicap de l'entreprise qu'ils sont chargés de promouvoir et de diffuser au sein de leur établissement. Un « handi-référent » est un salarié volontaire présent dans chaque établissement. Son rôle est de faciliter l'intégration et l'accompagnement professionnel des Travailleurs Handicapés. Il est un relais d'information et d'écoute identifié des salariés de l'établissement.

## **2 – Rôle des IRP**

Dans le cadre de leurs attributions, les CE et CHSCT seront consultés avant tout aménagement de poste d'un Travailleur Handicapé.

Ils recevront un bilan annuel des mesures d'aménagement de poste réalisées dans leur établissement, ainsi que les indicateurs de suivi de la politique handicap relatifs à leur établissement.

Le CCE recevra annuellement le bilan annuel de l'application de l'accord.

## **F / Réalisation d'un bilan annuel de l'application de l'accord**

Un bilan national de l'application de l'accord permettant le suivi qualitatif et quantitatif des actions mises en œuvre sera réalisé annuellement.

Il contiendra notamment les informations suivantes :

- un suivi du taux d'emploi légal, au national et par établissements
- un suivi des unités bénéficiaires, au national et par établissements
- un suivi des embauches, au national et par établissements
- une consolidation des informations renseignées dans les DOETH des établissements (déclarations annuelles)
- un suivi des actions réalisées avec le secteur adapté.

Ce bilan annuel sera transmis :

- à la DDTEFP du Nord,
- à la Commission de suivi,
- aux établissements compris dans le périmètre de l'accord,
- au CCE.

## **XI / BUDGET**

Un budget annuel dédié au financement des actions et mesures prévues dans le présent accord sera défini pour chaque année. Ce budget sera équivalent à la somme des contributions légales que les établissements compris dans le périmètre auraient dû verser à l'Agefiph au titre de l'année considérée si le présent accord n'avait pas été conclu, sans le bénéfice financier d'une mutualisation au niveau national des unités bénéficiaires (péréquation appliquée uniquement dans le calcul du taux d'emploi national).

Les actions prévues au présent accord seront réalisées et financées dans la limite de ce budget. En conséquence, certaines des actions et mesures prévues par l'accord pourraient ne pas être mises en œuvre dès lors que l'intégralité du budget aurait été consommé.

HB  
WF  
P211-

En début d'année, un budget estimatif sera calculé sur la base de l'année antérieure. Il sera réajusté en cours d'année en fonction du montant réel de ce qu'auraient dû être les contributions Agefiph pour l'année concernée.

En fin d'année, si le budget n'a pas été totalement utilisé, la partie résiduelle viendra s'ajouter au budget de l'année suivante.

En tout état de cause, la totalité du budget de la troisième année de l'accord devra avoir été consommée au plus tard le 31 décembre 2011.

La répartition prévisionnelle de ce budget entre les différentes actions sera définie annuellement en fonction des besoins identifiés et des moyens disponibles. Cette répartition s'effectuera en pourcentage du budget. Les enveloppes ainsi attribuées aux différentes actions pourront faire l'objet de réajustements en cours d'année.

En tout état de cause, les organisations syndicales et l'entreprise s'accordent sur la nécessité de faire de l'embauche et du maintien dans l'emploi des axes prioritaires de la répartition du budget soutenant la politique handicap de l'entreprise.

Castorama France SAS s'engage à ne pas faire supporter par ce budget le coût des équipements habituellement fournis ou mis à disposition des salariés de l'entreprise.

Dans l'hypothèse où les mesures et actions mises en œuvre rencontreraient un succès tel dans l'atteinte du taux d'emploi légal que plus aucun établissement compris dans le périmètre de l'accord n'alimenterait le budget, les parties s'engagent à se revoir afin de discuter des actions qu'il conviendrait le cas échéant de continuer à mettre en œuvre.

☞ Annexe 6 : Pesée financière de l'accord

## **XII / CHAMP D'APPLICATION ET DISPOSITIONS DIVERSES**

### **A / Champ d'application**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des établissements CASTORAMA FRANCE SAS figurant dans la liste annexée, ainsi qu'aux nouveaux établissements qui seraient créés au cours de sa durée d'application.

☞ Annexe 2 : Liste des établissements compris dans le périmètre de l'accord

### **B / Durée de l'accord et agrément**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il ne pourra en aucun cas être prolongé par tacite reconduction, ni transformé en accord à durée indéterminée.

Sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu par l'article R 5212-16 du code du travail auprès du Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi du Nord par délégation du Préfet du Nord, le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Si l'agrément était obtenu après le 1<sup>er</sup> janvier 2009, l'accord serait mis en œuvre rétroactivement à compter de cette date.

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

HB WF  
9  
PLM

Dans l'hypothèse de l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions législatives dans le domaine de l'insertion et de l'emploi des Travailleurs Handicapés affectant substantiellement l'économie du présent accord, la Direction convoquera les organisations syndicales à une réunion de négociation dans les trois mois de l'entrée en vigueur de ces réformes législatives, afin d'en mesurer les conséquences sur l'accord et de définir le cas échéant les éventuelles modifications qui s'imposeraient.

Les mêmes principes s'appliqueront en cas d'entrée en vigueur dans ce domaine d'accords nationaux interprofessionnels ou d'un accord de branche.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L 2261-7 et L 2261-8 du code du travail. La demande de révision peut intervenir à la demande écrite de l'une des parties signataires. L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

### **C / Formalités de dépôt et de publicité**

En application des articles L 2231-6 et D 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès de la DDTEFP du Nord, et un exemplaire original sera également remis au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Lille.

En outre, un exemplaire sera établi pour chacune des parties.

Fait en 10 exemplaires

Le 24 octobre 2008 à Templemars

Pour la société CASTORAMA France SAS

Tanguy DEWAVRIN  
Directeur des Ressources Humaines.



Pour les organisations syndicales représentatives :

Le syndicat CFDT  
Chrystelle DERRIEN



Le syndicat CGT  
Hugues BASTAT



Le syndicat CSFV-CFTC  
Jean-Michel FRUIT



Le syndicat FEC-CGT- FO  
Bruno LAHAUT



Le syndicat FNECS-CGC  
Pascal LE MANGOUERO



## LEXIQUE

- EMT : Evaluation en Milieu de Travail
- VAE : Validation des Acquis de l'Expérience
- DIF : Droit Individuel à la Formation
- FONGECIF : FONds de GEstion du Congé Individuel de Formation
- CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
- DOETH : Déclaration Annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
- Acteurs RH : → Assistant(e) de Direction Magasin  
→ Responsable RH magasin  
→ Assistant(e) RH magasin  
→ Responsable Ressources Humaines Régional
- ANPE : Agence Nationale Pour l'Emploi
- AFPA : Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
- GRETA : (acronyme pour groupement d'établissements)  
Groupement d'établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ)  
organisant des actions de formation continue pour adultes
- CRP : Centre de Rééducation Professionnelle
- AFIJ : Association pour Faciliter l'Insertion Professionnelle des Jeunes diplômés
- CCE : Comité Central d'Entreprise
- CE : Comité d'Etablissement
- CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
- DDTEFP : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi  
et de la Formation Professionnelle

HB

PRM

**ANNEXES A L'ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR DE L'INSERTION  
PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

- **Annexe 1 :** Définition des différentes catégories de bénéficiaires du statut de Travailleur Handicapé
- **Annexe 2 :** Liste des établissements compris dans le périmètre
- **Annexe 3 :** Indicateurs clés sur l'état des lieux
- **Annexe 4 :** Barème des aides
- **Annexe 5 :** Mission et moyens du Handi-référent
- **Annexe 6 :** Pesée financière de l'accord

99 HB CNF  
PEM