Accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées 2013 – 2014 - 2015

Entre les soussignés :

L'UES Norauto, représentée par Madame Anne-Danièle FORTUNATO, Directrice des Relations et des Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet ;

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale (UES) Norauto, représentées par :

- Monsieur Sylvestre AISSI en qualité de Délégué Syndical Central CFDT
- Monsieur Alain MONPEURT en qualité de Délégué Syndical Central CFE-CGC
- Monsieur Patrick BAUDUIN en qualité de Délégué Syndical Central CFTC
- Monsieur Laurent DESPRES en qualité de Délégué Syndical Central CGT
- Monsieur Henry MULLER en qualité de Délégué Syndical Central FO.

Il est conclu l'accord suivant :

SOMMAIRE

PREAMBULE 3

Article 1 - Objet de l'accord et dispositions générales 4

Article 1.1 – Champ d'application 4

Article 1.2 - Taux d'emploi 4

Article 1.3 – Le principe de non péréquation 5

Article 1.4 – Les bénéficiaires 5

Article 1.5 – Les acteurs 5
Article 1.5.1 – Les acteurs internes 5
Article 1.5.2 – Les acteurs externes 6

Article 2 – Actions en faveur de la politique Handicap 6

Article 2.1 - Plan d'embauche et d'intégration 6
Article 2.1.1 – Objectifs d'embauche 6
Article 2.1.2 – Plan d'intégration 7

Article 2.2 - Plan d'insertion et de formation 8
Article 2.2.1 - Parcours d'insertion 8
Article 2.2.2 - Plan de formation 8
Article 2.2.3 – Formation des acteurs 9

Article 2.3 - Plan de maintien dans l'emploi 9
Article 2.3.1 - Identification des principales contraintes et exigences des postes. 9
Article 2.3.2 – Démarche à suivre et mesures d'accompagnement 10
Article 2.3.3 - Travailleur handicapé et inaptitude au poste 10

Article 2.4 – Plan de communication et de sensibilisation 11
Article 2.4.1 - Informer sur la démarche de reconnaissance de « travailleur handicapé » 11
Article 2.4.2 – Accompagner le collaborateur dans sa démarche de reconnaissance de « travailleur handicapé » 11
Article 2.4.3 – Communiquer sur la politique Handicap Norauto 12

Article 2.5 - Le secteur protégé et adapté 12

Article 2.6 - Accessibilité 12

Article 3 - Aspect Financier 13

Article 4 - Suivi de l'accord 13

Article 4.1 - Structure de fonctionnement et gestion 13

Article 4.2 – Commission de suivi 13

Article 4.3 – Comité central d'entreprise, Comités d'Etablissements et Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail 14

Article 5 – Durée de l'accord 14

Article 6 - Révision 14

Article 7 - Adhésion 14

Article 8 - Dénonciation 14

Article 9 - Dépôt et publicité 15

Annexe 1 - Composition de l'UES Norauto 16

Annexe 2 - Situation par centre au 31/12/2012 16

Annexe 3 - Coordonnées des principaux interlocuteurs à la signature de l'accord 23

PREAMBULE

La loi du 10 juillet 1987 a voulu favoriser l'accès des travailleurs handicapés à l'emploi en milieu ordinaire avec comme objectif majeur : l'équité au travail pour tous. Cette loi oblige les entreprises d'au moins 20 salariés à employer une proportion de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leur effectif salarié.

Dès 2004, Norauto a affirmé son engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Il devient officiel en 2005 par la signature d'une convention nationale avec l'AGEFIPH et la démarche se prolonge par la signature d'un premier accord d'entreprise en 2007 pour une durée de 3 ans puis d'un second accord triennal en 2010. En 2012, un audit a été réalisé par le cabinet spécialisé Atouts & Handicap, sur les conseils de la DIRECCTE. Il a eu pour objectifs :

- d'établir un bilan des actions menées lors du précédent accord
- d'identifier précisément les leviers d'actions potentiels.

Cet audit met en évidence la volonté forte et l'engagement affirmé, chez l'ensemble des collaborateurs, de suivre et soutenir la politique handicap engagée depuis 2004. Car elle est inscrite dans les valeurs et la politique de l'entreprise. Elle est perçue comme une force aussi bien en interne qu'à l'externe, vis-à-vis de la clientèle et de la marque employeur.

Le sujet du handicap fait partie intégrante de la politique sociale de Norauto et s'intègre à tous les thèmes essentiels sur lesquels l'entreprise travaille tels que la prévention des risques, la gestion de la pénibilité au travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la diversité,...

Norauto et les partenaires sociaux considèrent que l'entreprise, au-delà de son rôle économique, a une mission citoyenne. Dans ces conditions, Norauto souhaite poursuivre la démarche en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap par la signature d'un troisième accord d'entreprise avec les partenaires sociaux.

L'accord permet de répondre à notre obligation d'emploi en faisant progresser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap par des actions de maintien dans l'emploi et d'intégration.

Article 1 - Objet de l'accord et dispositions générales

Le présent accord a pour objet de définir et de mettre en œuvre des actions visant l'insertion, le maintien, des travailleurs handicapés.

Cet accord fera l'objet d'une demande d'agrément auprès de la DIRECCTE et, de ce fait, exonèrera l'UES NORAUTO du versement de sa contribution à l'AGEFIPH.

Il est rappelé que les centres occupant au moins 20 collaborateurs ainsi que les services centraux sont dans l'obligation d'employer des personnes en situation de handicap dans la proportion de 6% de leur effectif. Il est possible de répondre à cette obligation par les moyens suivants :

- Emploi de personnes en situation de handicap
- Maintien dans l'emploi
- Recours au secteur protégé
- Accueil de stagiaires en situation de handicap. Les stages visés sont notamment :

  - Les stages de la formation professionnelle,
  - Les stages organisés par l'AGEFIPH ou prescrits par le Pôle Emploi,
  - Les stages en alternance dans le cadre de la scolarité du 2nd degré,
  - Les stages étudiants dans le cadre d'un cursus d'enseignement supérieur.

Article 1.1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés composant l'Unité Economique et Sociale NORAUTO (définie en annexe 1).
La composition de l'UES NORAUTO est fixée par l'accord de configuration en date du 10 décembre 2009.

Article 1.2 - Taux d'emploi

Le taux d'emploi = Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi / L'effectif d'assujettissement

Au 31 décembre 2012, le taux d'emploi est de 3,36 %. Ce taux d'emploi varie en fonction de plusieurs paramètres qui peuvent évoluer au cours de la durée de l'accord : la variation de l'effectif total, la variation du nombre de bénéficiaires (départs à la retraite, ...), les contrats passés avec les entreprises adaptées. La situation par centre au 31/12/2012 est détaillée en annexe 2.

Cet indicateur sera toujours utilisé dans le cadre du suivi de ce nouvel accord. Cependant, eu égard à sa variabilité importante, un autre indicateur sera également étudié : **l'effort de recrutement**. Il met en évidence les nouveaux recrutements effectués dans l'entreprise.

L'effort de recrutement = Nombre d'embauches de bénéficiaires de l'OETH[1] / L'effectif d'assujettissement

Dans le cadre de cet accord, nous nous engageons à un effort de recrutement de l'ordre de 1 % ; ce qui devrait nous mener indépendamment des évolutions législatives et contextuelles à un taux d'emploi de 4,2%.

[1] Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

Article 1.3 – Le principe de non péréquation

Dans le cadre de cet accord, nous avons fait le choix de « la non péréquation ». Ainsi, chaque établissement répond aux conditions de la circulaire DGEFP n°2006/06 du 22 février 2006 de caractérisation d'établissement autonome. Le calcul de l'obligation d'emploi s'effectuera au niveau de chaque centre ou établissement et l'obligation d'emploi s'appréciera par centre ou établissement et non par péréquation au niveau de la société.

Par ailleurs, l'entreprise cesse de contribuer à l'Agefiph pendant la durée de l'accord : elle constitue un budget au moins égal à trois années de contributions prévisionnelles à l'Agefiph, qui sera ventilé sur les différentes actions définies par l'accord. Cette disposition permet à l'entreprise de gérer son budget sur la durée de l'accord en fonction de ses priorités, et de couvrir tout ou partie de dépenses dont certaines n'auraient pu être financées autrement. D'une manière générale, l'entreprise ne peut plus bénéficier des aides de l'Agefiph, qu'elles soient directes (aménagement des postes de travail, primes à l'insertion...), ou indirectes (par exemple les prestations des Sameth). Pour autant, tout collaborateur peut s'adresser, à titre individuel, à ces organismes.

Article 1.4 – Les bénéficiaires

Sont bénéficiaires du présent accord :

« Les personnes dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de leurs capacités dès lors que ces dernières sont reconnues « travailleurs handicapés » au regard de l'article L 5212-13 et de l'article L5213-1 du Code du travail.

Article 1.5 – Les acteurs

Article 1.5.1 – Les acteurs internes

Les personnes en situation de handicap sont au cœur de la démarche qui est nécessairement portée par l'ensemble des collaborateurs. Pour autant, l'impulsion d'une structure identifiée est nécessaire pour permettre la mise en œuvre de cette politique :

- **La Mission Handicap** : en charge du pilotage, de la coordination et du suivi de la mise en œuvre des plans d'actions définis dans le présent accord. Elle est garante de la bonne application de celui-ci et de la gestion du budget y afférent.

- **Les Référents Handicap** : interlocuteurs désignés dans le centre NORAUTO ou le service auquel appartient le collaborateur en situation de handicap et qui l'accompagnent dans toute démarche d'intégration, d'insertion ou de maintien dans l'emploi.

- **La Direction des Relations et des Ressources Humaines et notamment les Responsables Ressources Humaines et les chargés de recrutement** : relais de proximité de la politique menée en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, ils s'assurent de la bonne application de l'accord dans leur périmètre d'intervention.

- **Le Responsable Hygiène et Sécurité** : acteur de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels, il veillera dans le cadre de son activité à l'application de cet accord.

- **Les Instances Représentatives du Personnel**, notamment les CHSCT et la Commission de suivi. L'entreprise et les partenaires sociaux réaffirment le rôle essentiel du CHSCT concernant la politique handicap en particulier sur les aménagements de poste dans le cadre d'une intégration ou

BPAM MA SM

d'un maintien dans l'emploi. Lors des réunions trimestrielles, le CHSCT sera informé sur ces démarches afin d'en assurer le suivi dans le cadre de ses missions.

Les noms et coordonnées des interlocuteurs visés ci-dessus au jour de la signature du présent accord sont joints en annexe 3.

Article 1.5.2 – Les acteurs externes

La Mission Handicap poursuivra et développera les relations établies avec les partenaires externes tels que :

- L'AGEFIPH
- Le Pôle Emploi
- Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées
- Les professionnels de la santé au travail (médecin du travail, ...)
- Le réseau Cap Emploi
- Les sites de recrutement dédiés aux travailleurs handicapés
- Les organismes de formation
- Les associations
- Les cabinets conseils spécialisés
- Les entreprises pour les prestations avec le secteur protégé
- ...

Article 2 – Actions en faveur de la politique Handicap

Ces actions intègrent toutes les remarques et observations formulées dans le cadre de l'audit mis en œuvre au terme du précédent accord sur les conseils de la DIRECCTE. Il a été réalisé par le cabinet de consultants spécialisés sur ce sujet : Atouts & Handicap, et ce, afin d'apporter un regard nouveau sur la politique menée en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et de proposer de nouvelles pistes d'actions. Ce bilan a été réalisé sur la base d'entretiens physiques et téléphoniques auprès des différents acteurs du handicap (managers, mission handicap, RRH, partenaires sociaux, travailleurs handicapés...), de visites de centres, d'un questionnaire et de l'analyse des déclarations obligatoires d'emploi de travailleurs handicapés.

Le bilan de l'audit a été présenté aux organisations syndicales et à la DIRECCTE.

Article 2.1 - Plan d'embauche et d'intégration

Article 2.1.1 – Objectifs d'embauche

La loi ne prévoit pas d'obligation d'emploi pour les établissements de moins de 20 collaborateurs. Toutefois, l'ensemble des centres et services seront concernés par le plan d'embauche y compris les établissements de moins de 3 ans et de moins de 20 collaborateurs (en effectif équivalent temps plein).

Un objectif national de 40 embauches sur les 3 ans d'application du présent accord est fixé pour l'UES Norauto. La déclinaison de cet objectif prend en considération les résultats du second accord et sera répartie comme suit :

- 9 embauches pour la Direction d'Exploitation Régionale PARIS
- 5 embauches pour la Direction d'Exploitation Régionale NORD
- 7 embauches pour la Direction d'Exploitation Régionale OUEST
- 10 embauches pour la Direction d'Exploitation Régionale EST
- 9 embauches pour les services centraux regroupant tous les services de la structure

Un point sera fait sur cette répartition dans le cadre de la Commission de suivi.

Seront principalement ciblés les centres dits à « quota 0 » et ayant une obligation d'emploi. Aux termes du présent accord, chaque centre à « quota 0 », devra justifier d'au moins une action par an en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Dans le cas inverse, une « pénalité » similaire à celle prévue par la loi sera mise en œuvre.

Ces recrutements seront en priorité sous contrat à durée indéterminée ; les contrats à durée déterminée (6 mois et plus) et les contrats en alternance pourront également être retenus.

L'atteinte de ces objectifs sera évaluée au regard des outils de mesures prévus par les textes législatifs en vigueur au moment considéré.

Tous les recrutements, dans toutes les catégories d'emploi, sont ouverts aux personnes handicapées, dans les centres comme dans les services centraux et à l'entrepôt, et ce, quel que soit le niveau de qualification requis. Norauto s'engage donc à étudier, pour tout poste à pourvoir, les éventuelles candidatures de personnes handicapées.

Comme pour tout candidat, les candidats handicapés suivent le processus de recrutement classique chez Norauto. Les embauches seront réalisées au regard des compétences.

Afin d'obtenir des candidatures de personnes handicapées, Norauto va mettre en œuvre les actions suivantes :

- Poursuivre les partenariats de proximité avec les organismes spécialisés dans le placement de personnes handicapées (notamment les Cap Emploi, ...) et avec les milieux associatifs tels que l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (l'Adapt), l'Association pour Favoriser l'Insertion Professionnelle des Jeunes Diplômés (AFIJ), les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP), les missions locales..., afin de multiplier les sources potentielles de recrutement.
  Dans le même objectif, Norauto pourra également faire appel aux Entreprises de Travail Temporaire, qui sont à même de fournir des candidatures.

- Faire connaître les besoins en recrutement de Norauto dans les réseaux spécialisés :

  - ✓ Systématisation de l'envoi des offres d'emploi aux Cap Emploi
  - ✓ Diffusion de nos offres sur le site de l'AGEFIPH
  - ✓ Mise en ligne d'offres sur des sites et supports spécialisés

- Participer aux forums spécialisés organisés dans toute la France, notamment dans le cadre de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées.

- Une assistance par des structures spécialisées pourra être mise en place dans le cadre de recrutements spécifiques.

Norauto s'engage à accueillir, dans le cadre de convention de stages, des personnes en situation de handicap en cours d'études. Chaque stagiaire sera accueilli et plus particulièrement suivi par un salarié de l'entreprise. Ce parrainage aura pour objet de lui faire découvrir le monde du travail, de lui permettre d'approfondir ses connaissances et compétences professionnelles et de compléter éventuellement sa formation, dans le cadre de la définition d'un projet professionnel.

Article 2.1.2 – Plan d'intégration

Le parcours d'intégration relève de toutes les actions facilitant l'accueil et l'insertion professionnelle des collaborateurs en situation de handicap. Ainsi, des actions de sensibilisation et d'intégration seront mises en œuvre.

Au-delà de l'accueil réservé à tout nouveau collaborateur chez Norauto, le collaborateur en situation de handicap bénéficiera de mesures particulières. Avant son arrivée et avec son accord préalable, le Directeur de centre ou Responsable de service sera chargé d'informer et de mobiliser ses futurs collègues.

Un accompagnement en interne sera effectué à l'intégration. Si cela s'avère nécessaire, il sera fait appel à un organisme spécialisé.

Le Référent Handicap ou toute personne désignée parmi les collaborateurs, sur la base du volontariat, aura un rôle :

- d'assistance notamment pour les nécessités professionnelles,
- d'aide à l'intégration au sein des équipes,
- de relais de communication avec la hiérarchie et les collègues,
- de « veille » pour repérer et signaler les éventuelles difficultés rencontrées par le collaborateur.

Dans ce cadre, le guide pratique pour l'emploi des collaborateurs handicapés prévu par le présent accord est dématérialisé et mis à disposition sur le portail RH.

L'emploi des personnes en situation de handicap sera systématiquement abordé et développé dans le cadre des sessions d'accueil des non-cadres et des cadres des centres, des services centraux et de l'entrepôt.
Tout nouveau Directeur de Centre ou Responsable de Service (promotion interne ou recrutement externe) sera formé à l'emploi des collaborateurs en situation de handicap dans le cadre de sa formation générale.

A ces effets et au vu des évolutions notamment législatives, les modules de formations seront complétés et enrichis à la signature de ce troisième accord.

Enfin, en concertation avec le médecin du travail lors de la visite médicale d'embauche, une analyse du poste et de l'environnement de travail pourra être réalisée afin de définir la nécessité d'aménagements de poste et/ou la mise à disposition d'équipements spécifiques. Le responsable hiérarchique, le RRH et le CHSCT porteront une attention particulière à l'analyse du poste afin de faciliter l'intégration de la personne concernée. Si cela s'avère nécessaire, il sera fait appel à un organisme spécialisé. Norauto financera et mettra en place le mobilier et le matériel adaptés en fonction du type de handicap rencontré, dans les meilleurs délais, au regard des préconisations du médecin du travail, en fonction des aménagements à mettre en place, et dans la limite de 3 mois à compter du terme de la période d'essai.

Article 2.2 - Plan d'insertion et de formation

Article 2.2.1 - Parcours d'insertion

Norauto s'engage également à favoriser l'alternance et les stages, par le développement de partenariats avec les écoles ayant une cellule « handicap » et les centres de formation dispensant des formations adaptées à nos métiers. Ainsi, les démarches engagées en faveur de l'insertion de collaborateurs dans le cadre de formations par alternance intègreront toute personne en situation de handicap.

Pour ce faire, la mission de tuteur (dans le cadre de stage), de maître d'apprentissage (dans le cadre de contrats en alternance) et/ou de référent « handicap » (dans le cadre d'une intégration, insertion ou maintien dans l'emploi), sera exercée par un collaborateur volontaire et qui suivra une formation spécifique garantissant le bon suivi de l'alternance. Cette mission peut être assurée par un membre de l'encadrement ou par tout collaborateur volontaire. Chaque directeur de centre ou responsable de service sera garant de ce parcours.

Article 2.2.2 - Plan de formation

Au même titre que tout autre collaborateur, les collaborateurs en situation de handicap ont accès à l'ensemble des formations prévues au plan de formation. Norauto s'assurera que les formations soient dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap de la personne.

A défaut, l'entreprise mettra en place les mesures appropriées en fonction du handicap. A titre d'exemple, il pourra être fait appel à des organismes pouvant dispenser des formations à un public demandant des adaptations particulières.

L'entreprise veillera à ce que le handicap ne soit pas un frein à la montée en compétences ou à l'évolution professionnelle des collaborateurs reconnus « travailleurs handicapés ». Un bilan annuel sera réalisé sur la fréquence et la nature des formations suivies ainsi que sur les mesures mises en place et sera présenté à la Commission de suivi du présent accord.

En ce qui concerne la taxe d'apprentissage, une partie pourra être versée à des établissements ou centres agréés assurant la formation à des personnes en situation de handicap.

L'accès aux actions de formation internes pourra également être ouvert aux travailleurs handicapés qui ne sont pas des collaborateurs de Norauto (exemple dans le cadre de l'action de formation préalable à l'emploi), aux formateurs de centre de formation, à l'encadrement de structures du milieu protégé fournissant des prestations liées à notre activité. Ces actions, ne relevant pas du plan de formation, ne seront pas imputées sur le budget général de la formation mais sur le budget handicap. La Commission de suivi sera informée de ces actions dans le cadre du suivi du présent accord.

Article 2.2.3 – Formation des acteurs

Des modules de formation seront proposés à tous les acteurs internes amenés à s'engager sur la politique handicap. Les formations seront adaptées aux besoins et missions spécifiques de ces acteurs qui sont :

- les managers notamment lors de leur prise de fonction mais leur formation pourra être complétée et approfondie en fonction de leurs besoins d'accompagnement ;
- les référents « handicap », tuteurs ou maîtres d'apprentissage qui intègrent ou accompagnent une personne en situation de handicap ;
- les Responsables Ressources Humaines et les Chargés de Recrutement ;
- les personnes intégrées à la Mission Handicap ;
- les membres de la Commission de suivi ;
- les membres des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ;
- le Responsable Hygiène et Sécurité.

L'objectif de ces formations est d'améliorer la prise en charge des collaborateurs en situation de handicap en accompagnant leur entourage professionnel.

Article 2.3 - Plan de maintien dans l'emploi

Dans le cadre de ce 3ème accord, les actions relatives au maintien dans l'emploi seront développées.

Article 2.3.1 - Identification des principales contraintes et exigences des postes.

Afin de favoriser cette démarche, une analyse approfondie des principaux métiers des centres auto et services sera élaborée afin d'identifier les principales contraintes physiques, sensorielles et psychologiques des postes ainsi que les exigences d'aptitudes nécessaires. Les postes occupés par des salariés reconnus « travailleurs handicapés » seront étudiés en priorité, au plus tard pour le 31 décembre 2013.

Une attention particulière sera également portée à la notion de pénibilité des postes occupés par tout collaborateur en situation de handicap. La pénibilité au travail se caractérise par le fait d'être ou d'avoir été exposé au cours de son parcours professionnel à des risques professionnels liés à :

- des contraintes physiques marquées,
- un environnement physique agressif,
- certains rythmes de travail

- susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur.

L'objectif de cette démarche sera de réduire la pénibilité de certaines tâches ou de certaines postures pour les collaborateurs en situation de handicap. La Commission de suivi sera informée des actions menées en ce sens.

Une vigilance spécifique sera également apportée au suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles par le Responsable Hygiène et Sécurité, dans le cadre des réunions CHSCT, afin de développer des actions de prévention ou de correction.

Article 2.3.2 – Démarche à suivre et mesures d'accompagnement

- Le maintien dans l'emploi sera réalisé, grâce à une étroite collaboration, entre l'ensemble des acteurs concernés :
  - la Mission Handicap,
  - le Responsable Ressources Humaines,
  - le Directeur de centre ou Responsable de service,
  - le Médecin du travail,
  - le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail,
  - le Référent handicap désigné dans le centre ou service,
  - le Responsable Hygiène et Sécurité.

- Dans les situations le permettant, l'interlocuteur privilégié pour les adaptations de poste de travail, le choix de matériel et mobilier sera le médecin du travail.

- Norauto pourra également faire appel aux structures spécialisées pour conseils et appuis techniques. Au cas par cas et en fonction du besoin, un ergonome ou tout autre spécialiste, apportera ses conseils et contribuera à l'étude d'adaptation du poste. Une analyse du poste et de l'environnement de travail pourra être réalisée afin de définir la nécessité d'aménagements de poste et/ou la mise à disposition d'équipements spécifiques. Dans ce cas, ces actions seront financées par le budget national.

- Norauto s'engage à financer et mettre en place le mobilier et le matériel adaptés en fonction du type de handicap rencontré dans les meilleurs délais, au regard des conclusions du médecin du travail.

- Les aménagements de postes réalisés seront présentés en réunion CHSCT et lors du bilan annuel.

Un objectif national de 15 reconnaissances en interne sur les 3 ans d'application du présent accord est fixé pour l'UES Norauto.

Article 2.3.3 - Travailleur handicapé et inaptitude au poste

Norauto s'engage à rechercher une solution de reclassement interne pour tout collaborateur handicapé qui ne pourrait être maintenu à son poste ou tout collaborateur handicapé déclaré inapte à son poste de travail. Un suivi particulier des situations d'inaptitudes et/ou de restrictions d'aptitude rencontrées sera effectué.

Si leur handicap le permet, Norauto mettra en œuvre tous les moyens adaptés, pour maintenir à leur poste des salariés qui seraient reconnus « travailleurs handicapés » ou dont le handicap viendrait à s'aggraver.

En cas de déclaration d'inaptitude au poste par le Médecin du Travail, le collaborateur sera reçu en entretien afin de l'informer de la démarche décrite ci-après et également d'étudier toute possibilité de reclassement interne, notamment par le biais :

- D'aménagements de poste et/ou d'horaires de travail,
- Du financement d'un bilan de compétences pour les collaborateurs reconnus « travailleur handicapé »,
- Du financement de formations pour faciliter et permettre, le cas échéant, un changement de poste,
- De l'étude de la mise en place du télétravail, selon les conditions prévues dans l'accord sur le télétravail.

Si le maintien au poste s'avère néanmoins impossible, Norauto recherchera des solutions de reclassement en priorité au sein de leur établissement, ou à défaut au sein de l'UES Norauto. Au regard des évolutions technologiques de certains métiers, une attention particulière sera apportée aux salariés handicapés concernés.

En cas de projet de licenciement pour inaptitude professionnelle d'un collaborateur reconnu travailleur handicapé compte tenu de l'impossibilité du reclassement, une consultation exceptionnelle de la Commission de suivi sera effectuée.

Article 2.4 – Plan de communication et de sensibilisation

Article 2.4.1 - Informer sur la démarche de reconnaissance de « travailleur handicapé »

Norauto informera les collaborateurs sur les conditions et la possibilité d'engager une démarche de reconnaissance « travailleur handicapé ». Tous les partenaires intervenant dans le processus de reclassement et/ou de restrictions médicales sensibiliseront les intéressés à cette démarche.

Pour aider le collaborateur dans ses démarches de reconnaissance, au cours d'un entretien, « travailleur handicapé », un guide lui sera remis pour le sensibiliser, et l'accompagner dans cette démarche et l'informer de son intérêt. Compte tenu des difficultés que cela peut parfois occasionner, NORAUTO pourra accompagner le collaborateur par le biais d'organismes spécialisés tels que les maisons départementales pour les personnes handicapées (MDPH), le service d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH),.... et/ou un(e) assistant(e) social(e) pour le soutenir dans ses démarches.

Les différents modules de formation destinés aux managers seront enrichis d'informations sur l'intérêt, les conditions et possibilités d'une démarche de reconnaissance de travailleurs handicapés.

Article 2.4.2 – Accompagner le collaborateur dans sa démarche de reconnaissance de « travailleur handicapé »

Plusieurs mesures seront prises en vue d'accompagner la reconnaissance en interne :

- Dans le cadre de son handicap, et eu égard à l'article L 3122-26 qui dispose que « Les salariés handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l'article L. 5213-6, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.
- Les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée bénéficient dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne handicapée. » pourra bénéficier d'aménagements horaires et/ou de poste répondant à des contraintes médicales.
- Le collaborateur reconnu « Travailleur Handicapé » sera prioritaire sur le choix de son jour de repos et de ses congés payés au regard de contraintes, de nécessité d'assistance ou prescriptions médicales liées à son handicap.

Afin d'anticiper sur la fin des reconnaissances, un courrier d'information sera adressé aux salariés reconnus travailleurs handicapés, un an avant la date de fin de la reconnaissance, afin de leur permettre d'engager les démarches nécessaires à son renouvellement.

AM BP

Article 2.4.3 – Communiquer sur la politique Handicap Norauto

Afin que la communication liée à l'emploi des personnes handicapées soit identifiable, en interne comme en externe, Norauto a renouvelé le visuel en vue de ce nouvel accord.

Ceux-ci seront utilisés sur les outils de recrutement pour susciter des candidatures mais aussi en interne pour affirmer la politique d'emploi de Norauto.

Norauto communiquera sur sa politique d'emploi des personnes handicapées et les différentes actions mises en œuvre (témoignages, retour d'expérience) dès la signature du présent accord :

- Dans des supports spécialisés (presse ou internet) notamment lors d'évènements particuliers dédiés au sujet (Semaine pour l'emploi des personnes handicapées)
- Sur notre propre site de recrutement norauto-recrute.fr.
- Au sein de notre journal interne (Synchro)
- Par le biais de la Nor'Hebdo

Article 2.5 - Le secteur protégé et adapté

En complément des embauches, l'entreprise développera des partenariats avec le milieu protégé en collaboration avec le service de « Cost management » (achats indirects). Exemples : nettoyage des locaux, entretien des espaces verts, conditionnement...

Pour ce faire, un état des lieux des possibilités de sous-traitance et/ou de mise à disposition de personnel sera réalisé dans les services centraux, l'entrepôt et les centres.

Les Directeurs de Centre et Responsables de service seront informés des possibilités de prestations et de leurs modalités, lors de leur formation à l'emploi des personnes handicapées. Un support et une note d'information seront également créés et diffusés qui répertorient les partenariats mis en place et les modalités pour y recourir.

Article 2.6 - Accessibilité

En collaboration avec la Direction Concept (Travaux / Expansion), Norauto veillera à permettre et à faciliter l'accès des travailleurs handicapés à l'ensemble des locaux (vestiaires, toilettes, locaux sociaux, accès des magasins) et s'assurera également du respect des obligations liées à la législation sur le handicap (exemple : loi Handicap du 11 février 2005 prévoyant que tous les établissements recevant du public (ERP) soient accessibles aux personnes handicapées au 1er janvier 2015). Cette démarche sera, par ailleurs, intégrée au concept lors de la création des sites et en amont des actions de remodeling. Il est entendu que les dépenses liées à l'accessibilité des locaux professionnels ne relevant pas d'une situation de handicap identifiée ne pourront pas être prises en charge par le budget de l'accord.

Des mesures spécifiques continueront d'être prises en direction notamment des collaborateurs présentant des handicaps sensoriels afin de favoriser l'accès aux informations délivrées par l'entreprise.

Norauto organisera une action d'information / sensibilisation de la Direction des Systèmes d'Informations, et de la Direction Informatique à l'accessibilité de l'information véhiculée informatiquement.

Article 3 - Aspect Financier

Pour financer ces actions, l'UES NORAUTO consacre pour 2013 un budget prévisionnel annuel équivalent à la somme de toutes les contributions versées à l'AGEFIPH pour l'exercice 2012. Ce budget fera l'objet d'une revalorisation annuelle sur la durée triennale de l'accord, en fonction du bilan annuel des actions menées et des unités octroyées à cet effet.

Budget prévisionnel sur 3 ans

Plan de maintien dans l'emploi	211 500 € (soit 25 %)
Plan d'embauche	169 200 € (soit 20 %)
Plan d'insertion et de formation	169 200 € (soit 20 %)
Plan de sensibilisation et de communication	84 600 € (soit 10 %)
Mise en œuvre de l'accord	169 200 € (soit 20 %)
Plan de soutien (Aide aux organismes de formation / réalisation d'études en vue d'améliorer l'insertion professionnelle)	42 300 € (soit 5 %)
Total	846 000 €

Le bilan détaillé sera présenté à la Commission de suivi.

Article 4 - Suivi de l'accord

Article 4.1 - Structure de fonctionnement et gestion

Une application informatique sera développée en collaboration avec les différents acteurs de la gestion des Ressources Humaines et la Mission Handicap pour simplifier et permettre le suivi de la population en situation de handicap.

Article 4.2 – Commission de suivi

Une Commission de suivi du présent accord sera mise en place, composée d'un membre de chaque Organisation Syndicale signataire, d'un représentant de la mission handicap, d'un représentant de la Direction d'entreprise, des personnes internes ou externes qualifiées pouvant être invitées (directeur de centre, médecin du travail, responsable hygiène et sécurité, ...).

Elle se réunira, à signature de l'accord, au moins deux fois par an et pour la durée de l'accord : pour la définition et la présentation des actions à prévoir pour l'année à venir et dès l'obtention des résultats du bilan et de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés de l'année écoulée.

Compte tenu des spécificités liées au handicap et de ses conséquences, la Commission de suivi sera consultée exceptionnellement notamment en cas de projet de licenciement pour inaptitude professionnelle d'un collaborateur reconnu travailleur handicapé compte tenu de l'impossibilité de reclassement.

AM BP

Article 4.3 – Comité central d'entreprise, Comités d'Etablissements et Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Dans le respect des attributions des organisations représentatives du personnel, au moins une fois par an, le Comité Central d'Entreprise, les Comités d'établissement et les Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de travail seront informés sur les conditions d'accueil et de travail des accidentés du travail, des invalides et des handicapés, et sur les contrats conclus avec les établissements de travail protégé.

Par ailleurs, dans le tableau de bord social présenté aux comités d'établissement et aux CHSCT, une rubrique spécifique concernant le nombre de collaborateurs reconnus travailleur handicapé sera renseignée. La fiche CHSCT, propre à l'entreprise, utilisée lors des visites de centres, sera également complétée pour intégrer la prise en compte du handicap en centre (aménagements de poste, équipements spécifiques,...).

Article 5 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il prendra effet rétroactivement, à compter du 1er janvier 2013.
A défaut de renégociation, l'accord cessera de produire ses effets au terme prévu.

Article 6 - Révision

Dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée aux différentes parties signataires et adhérentes.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Elle sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

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 donnant lieu à signature du présent accord.

Article 7 - Adhésion

Conformément aux dispositions légales, 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 8 - Dénonciation

Conformément aux articles L.2261-9 à L.2261-13 du Code du Travail, les parties signataires ne pourront dénoncer le présent accord.

AM BP

Article 9 - Dépôt et publicité

Conformément au décret du 17 mai 2006, le présent accord et ses annexes seront déposés en deux exemplaires, l'un sur support papier et l'autre sur support électronique, accompagné des pièces requises auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Lille.

Le présent accord et ses annexes seront également déposés, en un exemplaire original, auprès du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Les formalités de dépôt de l'accord seront accomplies par la Direction de l'UES Norauto.

A l'issue du délai d'opposition, les dispositions du présent accord prendront effet.

Le présent accord sera communiqué à l'ensemble du personnel par voie d'affichage sur les tableaux d'affichage en permanence dans tous les sites Norauto et sera également consultable sur le portail RH.

A Lesquin, le ...16/05/2013

En 10 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie.

Pour l'UES Norauto :

Anne-Danièle FORTUNATO, Directeur des Relations et Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT, représentée par Sylvestre AISSI

CFE-CGC, représentée par Alain MONPEURT

CFTC, représentée par Patrick BAUDUIN

CGT, représentée par Laurent DESPRES

FO, représentée par Henry MULLER

AM

SA

Annexe 1 - Composition de l'UES Norauto

Au jour de la conclusion du présent accord, l'UES Norauto est composée de :

- NORAUTO France
- NORAUTO INTERNATIONAL
- CAMANOSQUE
- CAMARO
- CAREIMS
- CENTRE AUTO VALENCE
- CAPAULES
- CAVASUD
- CENTRE AUTO NIORT
- CALAFLECHE
- CAVIGNEUX
- CABIZANOS
- CADIVILLE
- NAS
- CAPDIEPPE
- SAS VAL D'EUROPE
- CAGARGES
- CAVITROLLES
- CALIVRY
- CAMORTEAU
- CAGUILERS
- CABAILLEUL
- CADOLE

Annexe 2 - Situation par centre au 31/12/2012

OETH = Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
BOETH = Bénéficiaires Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

→ Région EST

N°	Région	Secteur	ETS	EFF 2012	OETH	BOETH	EA/ESAT	Minorations	BOETH Manquantes	Taux d'emploi
67	EST	403	CANNES	31,82	1	1		0	0,00	3,14
72	EST	403	VITROLLES	16,62	0	0		0	0,00	0,00
77	EST	403	OLLIOULES	40,01	2	3,5		0	0,00	8,75
94	EST	403	TOULON La Garde	42,50	2	2,8		0,5	0,00	6,59
106	EST	403	NICE	38,95	2	2,03		0	0,00	5,21
113	EST	403	PLAN DE CAMP	23,76	1	1,3		0	0,00	5,47
124	EST	403	VALLAURIS	25,07	1	0		0	1,00	0,00
135	EST	403	MANOSQUE	19,59	0	0		0	0,00	0,00
245	EST	403	AIX EN PROVENCE	20,28	1	0		0	1,00	0,00
259	EST	403	CALLIAN	9,00	0	0		0	0,00	0,00
18	EST	406	QUETIGNY	24,39	1	0,04	0,08	0,5	0,38	0,49
23	EST	406	CHENOVE	23,45	1	0,98		0	0,02	4,18
44	EST	406	BESANCON	28,98	1	1		0	0,00	3,45
47	EST	406	BOURG	20,18	1	1		0	0,00	4,96
82	EST	406	TOISON D'OR	24,71	1	0		0	1,00	0,00
156	EST	406	CRECHE SUR SAONE	19,48	0	1		0	0,00	5,13
163	EST	406	MONETEAU	15,20	0	0		0	0,00	0,00
252	EST	406	DOLE	11,40	0	0		0	0,00	0,00
266	EST	406	AUTUN	9,10	0	0		0	0,00	0,00
267	EST	406	CHATILLON SUR SEINE	10,00	0	0		0	0,00	0,00
30	EST	410	AVIGNON	35,79	2	1,79		0,5	0,00	5,00
36	EST	410	ECHIROLLES	23,84	1	0,45		0,5	0,05	1,89
43	EST	410	ST EGREVE	30,02	1	0,97		0	0,03	3,23
46	EST	410	ANNECY	33,48	1	0		0	1,00	0,00
54	EST	410	CHAMBERY	21,79	1	0,1	0,01	0,5	0,39	0,50
107	EST	410	AVIGNON 2	20,48	1	1		0,5	0,00	4,88
210	EST	410	ORANGE	10,08	0	0		0	0,00	0,00
218	EST	410	VALENCE 2	10,07	0	0		0	0,00	0,00
223	EST	410	THONON LES BAINS	11,00	0	0		0	0,00	0,00
239	EST	410	LA MURE	8,00	0	0		0	0,00	0,00
893	EST	410	VALENCE	11,00	0	0		0	0,00	0,00
21	EST	420	LIMONEST	28,01	1	0		0	1,00	0,00
62	EST	420	ST PRIEST	47,45	2	0		0	2,00	0,00
116	EST	420	VAULX-EN-VELIN	19,97	0	0		0	0,00	0,00
119	EST	420	LYON GERLAND	23,24	1	0,87		0	0,13	3,74
138	EST	420	BOURGOIN	11,68	0	0		0	0,00	0,00
254	EST	420	CALUIRE ET CUIRE	17,20	0	0		0	0,00	0,00
274	EST	420	BEYNOST	15,73	0	0		0	0,00	0,00
275	EST	420	TIGNIEU JAMEYZIEU	11,00	0	0		0	0,00	0,00
15	EST	430	AUBAGNE	44,53	2	2	0,01	1	0,00	4,51
60	EST	430	MARTIGUES	23,95	1	0		0	1,00	0,00
66	EST	430	NIMES	28,51	1	0		0	1,00	0,00
141	EST	430	CAVAILLON	18,02	0	0		0	0,00	0,00
164	EST	430	ISTRES	17,09	0	0		0	0,00	0,00
182	EST	430	SALAISE SUR SANNE	12,69	0	0		0	0,00	0,00
184	EST	430	LES ANGLES	18,03	0	0		0	0,00	0,00
204	EST	430	ALES	10,10	0	0		0	0,00	0,00
217	EST	430	NIMES BEAUCAIRE	11,24	0	0		0	0,00	0,00

BP AM SA

244	EST	430	LE PUY EN VELAY	8,00	0	0		0	0,00	0,00
45	EST	450	MULH ILLZACH	25,12	1	0,61		0	0,39	2,43
85	EST	450	WITTENHEIM	32,76	1	1		0	0,00	3,05
98	EST	450	COLMAR	26,93	1	0	0,03	0	0,97	0,11
126	EST	450	LUXEUIL	12,30	0	0		0	0,00	0,00
152	EST	450	MONTBELIARD	20,35	1	0		0	1,00	0,00
173	EST	450	MORTEAU	13,47	0	0		0	0,00	0,00
175	EST	450	VALENTIGNEY	11,14	0	1,5		0	0,00	13,47
213	EST	450	MULHOUSE GAY LUSSAC	13,17	0	0		0	0,00	0,00
227	EST	450	ST ETIENNE LES REMIREMONT	11,63	0	0		0	0,00	0,00
261	EST	450	EPINAL	14,33	0	0		0	0,00	0,00
892	EST	450	SAINT DIE DES VOSGES	16,84	0	0		0	0,00	0,00
17	EST	470	ROANNE	23,15	1	0	0,02	0	0,98	0,09
50	EST	470	CLERMONT	26,94	1	0,88		0,5	0,00	3,27
65	EST	470	MONTPELLIER	25,21	1	1		0	0,00	3,97
92	EST	470	ST ETIENNE	29,82	1	1,8		0	0,00	6,04
102	EST	470	SETE	19,21	0	1		0	0,00	5,20
117	EST	470	PEROLS	21,16	1	1		0	0,00	4,73
129	EST	470	SETE	9,09	0	0		0	0,00	0,00
168	EST	470	FEURS	7,00	0	0		0	0,00	0,00
170	EST	470	RIOM	17,91	0	0,834		0	0,00	4,66
276	EST	470	CLERMONT CROIX DE NEYRAT	12,00	0	0		0	0,00	0,00
TOTAL REGION EST				1426,02	39	31,45	0,15	4,5	13,34	2,21
TOTAL REGION EST SANS PEREQUATION				**936,63**	**39**	**27,12**	**0,15**	**4,5**	**13,34**	**2.91**

→ Région Ouest

N°	Région	Secteur	ETS	EFF 2012	OETH	BOETH	EA/ESAT	Minorations	BOETH manquantes	taux d'emploi
48	OUEST	301	BREST	24,45	1	0,9		0	0,10	3,68
56	OUEST	301	LORIENT	20,46	1	1		0	0,00	4,89
70	OUEST	301		35,25	2	0,67		0,5	0,83	1,90
112	OUEST	301	BREST 2	18,21	0	0		0	0,00	0,00
146	OUEST	301	LORIENT 2	23,60	1	1		0	0,00	4,24
159	OUEST	301	RENNES CHANTEPIE	23,09	1	0		0	1,00	0,00
172	OUEST	301	PONT L'ABBE	15,47	0	0,08		0	0,00	0,52
221	OUEST	301	PLOUGASTEL	11,42	0	0		0	0,00	0,00
222	OUEST	301	GUILERS	9,40	0	1		0	0,00	10,64
249	OUEST	301	BAIN DE BRETAGNE	11,44	0	0		0	0,00	0,00
260	OUEST	301	RENNES LONGS CHAMPS	14,42	0	0		0	0,00	0,00
20	OUEST	302	CHAMBRAY	43,78	2	0,42		0	1,58	0,96
37	OUEST	302	LE MANS SUD	27,68	1	0,91		0	0,09	3,29
40	OUEST	302	LAVAL	14,69	0	1		0,5	0,00	6,81
55	OUEST	302	LE MANS NORD	28,09	1	2		0	0,00	7,12
95	OUEST	302	TOURS NORD	35,13	2	2,16		0	0,00	6,15
127	OUEST	302	ALLONNES	13,22	0	0		0	0,00	0,00
139	OUEST	302	LA FLECHE	10,76	0	0		0	0,00	0,00
158	OUEST	302	BLOIS	13,00	0	0		0	0,00	0,00
165	OUEST	302	CHATELLERAULT	11,58	0	0		0	0,00	0,00
212	OUEST	302	POITIERS	13,00	0	0		0	0,00	0,00
214	OUEST	302	SAINT CYR SUR LOIRE	13,26	0	0		0	0,00	0,00
215	OUEST	302	LAVAL 2	10,88	0	0		0	0,00	0,00
49	OUEST	303	BOURGES	26,63	1	1		0	0,00	3,75
80	OUEST	303	PERIGUEUX	24,07	1	1		0	0,00	4,15
91	OUEST	303	ANGOULEME	25,46	1	2		0	0,00	7,86
96	OUEST	303	LIMOGES	24,19	1	0,63		0	0,37	2,60
99	OUEST	303	NIORT	20,84	1	1		0	0,00	4,80
133	OUEST	303	CHATEAUROUX	13,17	0	0		0	0,00	0,00
136	OUEST	303	LIMOGES 2	16,13	0	0		0	0,00	0,00
246	OUEST	303	VIERZON	10,00	0	0		0	0,00	0,00
268	OUEST	303	ST MAUR	10,00	0	0		0	0,00	0,00
42	OUEST	305	REZE	20,83	1	0,23		0,5	0,27	1,10
58	OUEST	305	ST HERBLAIN	33,10	1	0,58		0	0,42	1,75
78	OUEST	305	ST NAZAIRE	25,98	1	0		0	1,00	0,00
97	OUEST	305	ST SEBASTIEN	18,38	0	0		0	0,00	0,00
154	OUEST	305	LA ROCHE SUR YON	16,68	0	0		0	0,00	0,00
155	OUEST	305	ORVAULT	17,27	0	0	**0,02**	0	0,00	0,12
167	OUEST	305	CHALLANS	12,20	0	1		0	0,00	8,19
257	OUEST	305	LA CHAPELLE SUR ERDRE	13,38	0	0		0	0,00	0,00
271	OUEST	305	VANNES	18,66	0	0		0	0,00	0,00
891	OUEST	305	LA ROCHELLE	17,70	0	1		0	0,00	5,65
32	OUEST	306	PORTET	21,19	1	0		0	1,00	0,00
59	OUEST	306	GRAMONT	37,39	2	0,07		0	1,93	0,19
73	OUEST	306	PERPIGNAN	24,61	1	2,921		0	0,00	11,87
79	OUEST	306	BEZIERS	17,64	0	1		0	0,00	5,67
81	OUEST	306	PURPAN	26,50	1	1		0	0,00	3,77
123	OUEST	306	CLAIRA	15,23	0	0		0	0,00	0,00
140	OUEST	306	AUCH	11,21	0	0		0	0,00	0,00
183	OUEST	306	ALBI	8,17	0	0		0	0,00	0,00
187	OUEST	306	ST ORENS	10,08	0	0		0	0,00	0,00
205	OUEST	306	MONTAUBAN	13,97	0	0		0	0,00	0,00
240	OUEST	306	COLOMIERS	20,91	1	1		0	0,00	4,78
251	OUEST	306	CASTRES	12,11	0	0		0	0,00	0,00
38	OUEST	307	BORDEAUX LAC	32,35	1	1		0	0,00	3,09
51	OUEST	307	PAU	24,80	1	1		0	0,00	4,03
74	OUEST	307	MERIGNAC	27,82	1	2,5		0	0,00	8,99
89	OUEST	307	BOULIAC	24,69	1	0		0	1,00	0,00
128	OUEST	307	AGEN	14,33	0	0		0	0,00	0,00
145	OUEST	307	BLAYE	11,70	0	0		0	0,00	0,00
202	OUEST	307	BORDEAUX 2	7,02	0	0		0	0,00	0,00
241	OUEST	307	PAU BIZANOS	16,58	0	1		0	0,00	6,03
263	OUEST	307	TALENCE	11,00	0	0		0	0,00	0,00
265	OUEST	307	COUTRAS	8,60	0	0,25		0	0,00	2,91
895	OUEST		ANGLET	39,85	2	3,2		0	0,00	8,03
TOTAL REGION				1244,69	32,00	34,52	0,02	1,50	9,59	2,78
TOTAL REGION SANS PEREQUATION				**742,73**	**32**	**28,19**	**0,00**	**1**	**9,59**	**3,80**

→ Région Nord

N°	Région	Secteur	ETS	EFF 2012	OETH	BOETH	EA/ESAT	Minorations	BOETH manquantes	Taux d'emploi
2	NORD	101	NOYELLES	35,58	2	2		0,5	0,00	5,62
12	NORD	101	AMIENS	27,32	1	0		0	1,00	0,00
13	NORD	101	LENS 2	21,78	1	0,36		0	0,64	1,65
27	NORD	101	SIN LE NOBLE	27,28	1	1		0	0,00	3,67
29	NORD	101	DURY	29,28	1	0		0	1,00	0,00
34	NORD	101	BETHUNE	20,60	1	2	0,02	0	0,00	9,80
87	NORD	101	LIEVIN	21,59	1	1,85		0	0,00	8,57
132	NORD	101	NOYON	18,71	0	0		0	0,00	0,00
216	NORD	101	ARRAS	18,01	0	2		0	0,00	11,11
247	NORD	101	CAUDRY	18,10	0	0		0	0,00	0,00
262	NORD	101	CAMBRAI	15,36	0	0		0	0,00	0,00
33	NORD	103	ST QUENTIN	19,28	0	1		0	0,00	5,19
52	NORD	103	REIMS	22,27	1	1		0	0,00	4,49
63	NORD	103	CHARLEVILLE	20,67	1	1		0	0,00	4,84
83	NORD	103	THIONVILLE	26,36	1	0,86		0	0,14	3,26
86	NORD	103	CHALONS	16,62	0	0		0	0,00	0,00
122	NORD	103	LAON	14,48	0	0		0	0,00	0,00
142	NORD	103	VERDUN	13,19	0	0		0	0,00	0,00
149	NORD	103	LA NEUVILETTE	18,47	0	0		0	0,00	0,00
151	NORD	103	ST DIZIER	10,38	0	0		0	0,00	0,00
186	NORD	103	GAUCHY	11,74	0	1		0,5	0,00	8,52
211	NORD	103	TROYES	19,97	0	0		0	0,00	0,00
281	NORD	103	DIZY	7,72	0	0		0	0,00	0,00
31	NORD	104	HAUTEPIERRE	19,99	0	0		0	0,00	0,00
53	NORD	104	GEISPOLSHEIM	21,34	1	1		0	0,00	4,69
84	NORD	104	VENDENHEIM	22,05	1	0,95		0,5	0,00	4,31
90	NORD	104	NANCY LAXOU	21,26	1	1,88		0	0,00	8,84
101	NORD	104	METZ	23,36	1	0		0	1,00	0,00
104	NORD	104	HAGUENAU	18,75	0	0		0	0,00	0,00
110	NORD	104	ILLKIRCH	26,04	1	0,5		0,5	0,00	1,92
114	NORD	104	FORBACH	12,90	0	0		0	0,00	0,00
121	NORD	104	METZ BORNY	22,10	1	1,76		0	0,00	7,96
137	NORD	104	NANCY LOBAU	10,55	0	0		0	0,00	0,00
143	NORD	104	METZ SEMECOURT	19,20	0	0		0	0,00	0,00
189	NORD	104	HAGUENAU	12,87	0	0		0	0,00	0,00
1	NORD	106	ENGLOS	39,84	2	1,82		0	0,18	4,57
3	NORD	106	RONCQ	30,11	1	1,334		0,5	0,00	4,43
5	NORD	106	LEERS	25,45	1	1		0	0,00	3,93
6	NORD	106	PETITE FORET	28,55	1	0	0,50	0	0,50	1,75
7	NORD	106	LOUVROIL	29,38	1	0		0	1,00	0,00
25	NORD	106	V. D'ASCQ	40,50	2	2,339		0	0,00	5,78
115	NORD	106	VAL. AULNOY	21,43	1	0		0	1,00	0,00
118	NORD	106	FACHES-THUM.	31,22	1	1		0	0,00	3,20
201	NORD	106	LOOS	8,21	0	0		0	0,00	0,00
228	NORD	106	LAMBERSART	12,30	0	0		0	0,00	0,00
264	NORD	106	LE QUESNOY	10,33	0	0		0	0,00	0,00
279	NORD	106	SECLIN	12,71	0	0		0	0,00	0,00
4	NORD	107	GDE SYNTHE	29,44	1	1,71		0	0,00	5,81
8	NORD	107	CALAIS	16,65	0	0		0	0,00	0,00
39	NORD	107	BOULOGNE	27,80	1	1,68		0	0,00	6,04
148	NORD	107	COUDEKERQUE	17,87	0	0		0	0,00	0,00
150	NORD	107	BERCK	16,40	0	0		0	0,00	0,00
209	NORD	107	CALAIS-COQUELLE	14,23	0	0		0	0,00	0,00
237	NORD	107	BAILLEUL	10,73	0	0		0	0,00	0,00
258	NORD	107	AIRE SUR LA LYS	10,69	0	0		0	0,00	0,00
277	NORD	107	SAINT MARTIN AU LAERT	13,46	0	1		0	0,00	7,43
TOTAL REGION				1132,47	29,00	32,04	0,52	2,50	6,46	2,88
TOTAL REGION SANS PEREQUATION				**692,60**	**29**	**27,04**	**0,52**	**2**	**6,46**	**3,98**

AM

SA BP

→ Région Paris

N°	Région	Secteur	ETS	EFF 2012	OETH	BOETH	EA/ESAT	Minorations	BOETH manquantes	Taux d'emploi
10	PARIS	105	LE HAVRE	17,51	0	0		0	0,00	0,00
16	PARIS	105	MONDEVILLE	28,17	1	0,52		0	0,48	1,85
28	PARIS	105	MONTIVILLIERS	35,31	2	1	0,10	0,5	0,40	3,12
35	PARIS	105	DIEPPE	19,87	0	1		0	0,00	5,03
41	PARIS	105	ST MALO	23,42	1	2,73		0,5	0,00	11,66
88	PARIS	105	MERS-LES-BAINS	14,45	0	0		0	0,00	0,00
93	PARIS	105	CHERBOURG	18,14	0	0		0	0,00	0,00
181	PARIS	105	DINAN	10,17	0	0		0	0,00	0,00
220	PARIS	105	ALENCON	8,65	0	1		0	0,00	11,56
250	PARIS	105	DIEPPE 2	9,48	0	0		0	0,00	0,00
270	PARIS	105	ROTS	11,00	0	1		0	0,00	9,09
11	PARIS	202	ORMESSON	24,84	1	1,92		1	0,00	7,73
19	PARIS	202	BELLE EPINE	37,41	2	1,97		0	0,03	5,27
22	PARIS	202	NEUILLY	22,39	1	2	0,09	0,5	0,00	9,34
71	PARIS	202	CRETEIL	23,51	1	0		0	1,00	0,00
109	PARIS	202	BRIE-C-ROBERT	20,76	1	1		0,5	0,00	4,82
131	PARIS	202	MEAUX	13,12	0	1		0	0,00	7,62
134	PARIS	202	BOUSSY	14,54	0	0		0	0,00	0,00
147	PARIS	202	VAL D'EUROPE	14,41	0	1	0,03	0,5	0,00	7,12
153	PARIS	202	MONTGERON	19,58	0	1,834		0	0,00	9,37
208	PARIS	202	TORCY	25,10	1	0		0	1,00	0,00
224	PARIS	202	BONNEUIL SUR MARNE	14,69	0	0		0	0,00	0,00
236	PARIS	202	CHAMPIGNY SUR MARNE	14,06	0	0		0	0,00	0,00
14	PARIS	203	ORLEANS	24,70	1	0		0	1,00	0,00
57	PARIS	203	BRETIGNY	31,32	1	1,88		0	0,00	6,00
69	PARIS	203	OLIVET	23,80	1	1		0	0,00	4,20
76	PARIS	203	MAUREPAS	18,96	0	1,5		0	0,00	7,91
100	PARIS	203	GRIGNY	20,58	1	0,69		0	0,31	3,35
162	PARIS	203	VELIZY	47,33	2	0,49		0,5	1,01	1,04
206	PARIS	203	LA VILLE DU BOIS	21,18	1	0		0	1,00	0,00
238	PARIS	203	DAMMARIE LES LYS	17,27	0	1		0	0,00	5,79
269	PARIS	203	MELUN VERT SAINT DENIS	14,63	0	0		0	0,00	0,00
278	PARIS	203	FLEURY LES AUBRAIS	12,00	0	0		0	0,00	0,00
896	PARIS	203	VILLABE	18,55	0	0		0	0,00	0,00
61	PARIS	204	ST BRICE	17,93	0	1		0	0,00	5,58
68	PARIS	204	MONTIGNY	25,49	1	0	0,19	0	0,81	0,75
111	PARIS	204	OSNY	26,25	1	0		0	1,00	0,00
120	PARIS	204	MOISSELLES	14,92	0	0		0	0,00	0,00
125	PARIS	204	BOBIGNY	20,74	1	0		0	1,00	0,00
144	PARIS	204	ARGENTEUIL	22,64	1	0		0	1,00	0,00
161	PARIS	204	LIVRY GARGAN 2	11,99	0	0		0	0,00	0,00
174	PARIS	204	EPINAY SUR SEINE	13,24	0	0,42		0	0,00	3,17
176	PARIS	204	GARGES LES GONESSES	16,23	0	0		0	0,00	0,00
188	PARIS	204	L'ISLE ADAM	10,87	0	0		0	0,00	0,00
203	PARIS	204	NOGENT	15,20	0	0		0	0,00	0,00
219	PARIS	204	BEAUVAIS	16,45	0	0		0	0,00	0,00
248	PARIS	204	SEVRAN	10,06	0	1		0	0,00	9,94
9	PARIS	205	CHAMBOURCY	26,59	1	1		0	0,00	3,76
24	PARIS	205	BARENTIN	28,11	1	1		0	0,00	3,56
26	PARIS	205	BUCHELAY	22,29	1	0		0	1,00	0,00
64	PARIS	205	PLAISIR	28,66	1	0		0	1,00	0,00
103	PARIS	205	TOURVILLE	36,57	2	2		0	0,00	5,47
130	PARIS	205	VERNON	14,36	0	0		0	0,00	0,00
169	PARIS	205	ROUEN GD QUEVILLY	19,41	0	0		0	0,00	0,00
171	PARIS	205	DREUX VERNOUILLET	14,24	0	0		0	0,00	0,00
207	PARIS	205	FLINS	17,54	0	0		0	0,00	0,00
280	PARIS	205	EVREUX	11,08	0	0		0	0,00	0,00
TOTAL REGION				1131.75	28,00	30,95	0,41	4,00	12,04	2,77
TOTAL REGION SANS PEREQUATION				**647,14**	**28**	**19,2**	**0,38**	**3,5**	**12,04**	**3,03**

→ Région SIEGE

N°	Région	Secteur	ETS	EFF 2012	OETH	BOETH	EA/ESAT	Minorations	BOETH manquantes	taux d'emploi
SV101+ GR088	SIEGE	SIEGE	SIEGE France	439,92	26,00	8,52	10,04	1,50	5,94	4,22
SV111	SIEGE	SIEGE	SIEGE International	91,72	5,00	0,00	0,00	0,00	5,00	0,00
TOTALSIEGE SANS PEREQUATION				**531,64**	**31,00**	**8,52**	**10,04**	**1,50**	**10,94**	**3,49**

→ Total société

DETAIL ETABLISSEMENT		ETAPES OBLIGATION D EMPLOI						
Région	Eff ass	OETH	BOETH	Parts CAT	BOETH Stagiaire	Total Minorations	BOETH manquants	Taux d'emploi
Total EST	936.63	39	27.12	0,15		4.5	13.34	2.91
Total NORD	692.60	29	27.04	0,52		2	6.46	3.98
Total OUEST	742.73	32	28.19	0		1	9.59	3.8
Total PARIS	647.14	28	19.2	0,38		3.5	12.04	3.03
Total SIEGE NF + NI	538.64	31	8.52	10.04		1.5	10.94	3.49
Total Société	3550.74	159	110.07	11.09		12.5	52.37	3.36

Annexe 3 - Coordonnées des principaux interlocuteurs à la signature de l'accord

La Mission Handicap

Gwenaëlle BOUSSEMART - TROELS / 03.20.60.74.65
gtroelsys@norauto.fr
NORAUTO France, Rue du fort - 59812 Lesquin

La Direction des Relations et Ressources Humaines

DRRH
Anne-Danièle FORTUNATO / 03.20.60.88.32
adfortunato@norauto.fr
NORAUTO France, Rue du fort - 59812 Lesquin

RRH NORD
Christine PEROY / 03.20.43.26.02
cperoy@norauto.fr
NORAUTO DER NORD, Campus, 117 bd de Valmy
1er Etage – 59650 Villeneuve d'Ascq

RRH PARIS
Christine LACROIX / 01.64.68.54.07
clacroix@norauto.fr
NORAUTO DER PARIS, Pôle loisirs Bay 1
Avenue Lingenfeld 77200 Torcy

RRH OUEST
Guillaume DE KERVENOAEL / 02.40.92.15.83
gdekervenoael@norauto.fr
NORAUTO DER OUEST, Immeuble « Le Rafale » au RDC
1, rue Charles Lindbergh 44340 Bouguenais

RRH EST
Delphine TURCHET / 04.90.83.66.90
dturchet@norauto.fr
NORAUTO DER EST, 517 route d'Entraigues 84270 Vedène

RRH Services centraux
Eric DESCABANNES / 03.20.60.74.88
edescabannes@norauto.fr
NORAUTO France, Rue du fort - 59812 Lesquin

Le Responsable Hygiène et Sécurité

Jérémie HENOUILLE / 03.20.60.88.70
jhenouille@norauto.fr
NORAUTO France, Rue du fort - 59812 Lesquin

AM SA
BP