

**ACCORD D'ENTREPRISES**  
**« MISSION HANDICAP »**  
**Années 2008-2009-2010**

Entre

Les sociétés; CARREFOUR Hypermarchés France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CONTINENT 2001; S.N.S. ; La Ciotat Distribution ; Perpignan Distribution ; HYPARLO ; SOFODIS ; Vézère Distribution ; Riom distribution.

Représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directeur des Relations Sociales



D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

- LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.) - Représentée par Monsieur François RIGOLETTI, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;  

- LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.) - Représentée par Monsieur Serge CORFA, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;  

- LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.) - Représentée par Monsieur Patrick COURCIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;  

- LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C.) - Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;
- LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.) - Représentée par Madame Claudette MONTOYA, Déléguée Nationale Hypermarchés, dûment habilitée ;  

- LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A. / F.O.) - Représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;  


D'autre part,

Il a été convenu le présent accord interentreprises « MISSION HANDICAP » relatif à l'embauche de personnel handicapé qui prendra effet le 1er Janvier 2008.

## 1) Préambule

- En contractualisant pour la période 2008/2010 un 4<sup>e</sup> accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées, Carrefour souhaite poursuivre la démarche citoyenne engagée dès 1999. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la politique de développement durable, en tant que composante de la politique d'égalité des chances et de non discrimination.
- La volonté de l'entreprise d'agir dans le domaine des discriminations est renforcée par la volonté de développer une politique sur la diversité en 2008.
- Compte-tenu de l'engagement historique de Carrefour et des résultats d'ores et déjà obtenus, l'AGEFIPH a souhaité s'inscrire en partenaire de ce 4<sup>e</sup> accord. A ce titre, elle soutiendra financièrement certaines actions menées par l'entreprise sous réserve de l'accord de la Commission d'Etude des Conventions Nationales.

### 1.1) Rappel du contexte

L'entrée en vigueur de la loi n°2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a fortement impacté le taux d'emploi des établissements Carrefour. De 2005 à 2006, le taux d'emploi est ainsi passé de 6,64% à 5,33% (après minorations). En 2007, le taux d'emploi a augmenté pour atteindre 5,78% (après minorations).

Cependant, les efforts de recrutement de personnes dites lourdement handicapées (soit 266 unités de minoration à fin 2007) ne seront plus valorisés dans le taux d'emploi 2008 du fait de la disparition des unités de minoration des catégories C de la COTOREP.

### 1.2) Grandes orientations de la politique d'emploi 2008/2010

*1er objectif : tendre vers le taux légal de 6% (après minorations)*

Pour répondre à cet objectif, Carrefour souhaite activer 2 leviers :

- Un plan d'embauche, veillant notamment à :
  - Augmenter le nombre de magasins respectant le taux légal de 6%
  - Mettre en œuvre des programmes d'actions individualisés permettant de remonter le taux des établissements les plus faibles et des établissements nouvellement intégrés dans le périmètre de l'accord
  - Assurer la qualité des embauches et de l'intégration des collaborateurs handicapés
- Le déploiement de la politique de maintien dans l'emploi, en particulier :
  - Sensibiliser les managers et les CHSCT de chaque magasin à la détection et à la prise en charge précoce des problèmes de santé au travail.
  - Favoriser la concertation entre les différents acteurs, notamment les médecins du travail, afin de gérer au mieux les situations individuelles

**2eme objectif : Aider les collaborateurs confrontés au Handicap dans leur vie professionnelle ou privée.**

Dans le cadre de son engagement citoyen, la « Mission Handicap » Carrefour souhaite élargir son périmètre d'action, en proposant des aides dans la vie privée pour un meilleur accès au milieu professionnel.

### 1.3) Etat des lieux à fin 2007

Etablissements entrant dans le périmètre de l'accord 2005 - 2007

Désignation	Accord 2005 / 2007
Effectif d'assujettissement	61 302
Unités requises	3 587
Unités représentatives	2 765
Ecart: unités requises - unités représentatives	822
<u>Taux d'emploi</u> → selon calcul « nouvelle » loi, avant minorations	4,51%
Minorations au titre des efforts consentis par l'employeur	769
Taux d'emploi après minorations	5,78%
Nombre d'établissements ayant un taux supérieur ou égal à 6%	90
Recrutements de Travailleurs Handicapés en 2007	370
Effectif de Travailleurs Handicapés	3 337

### 1.4) Périmètre concerné

#### *Historique*

- L'accord 1999- 2001 concernait 116 établissements Carrefour.
- Les hypermarchés Continent, regroupés au sein des sociétés « Continent France » et « société Nouvelle Sogara » sont entrés dans le périmètre de l'accord 2002 - 2004.
- L'accord 2005-2007 a été enrichi des sociétés Continent 2001, Perpignan Distribution et La Ciotat Distribution.

### 1.5) Elargissement du périmètre

- Riche des expériences d'intégration de sociétés Carrefour lors des deux accords précédents, la Mission Handicap Carrefour étend à nouveau son périmètre d'action;

*[Handwritten signatures and initials: a blue checkmark, a large signature, and initials 'PJ' and 'RF']*

*me*

l'accord 2008 - 2010 intègre 4 sociétés complémentaires : Hyparlo (12 établissements), Sofodis (2 établissements), Vézère Distribution (1 établissement) et Riom distribution (1 établissement)

Etablissements	taux d'emploi au 31 décembre 2007
Avranches	4.11%
Fougères	3.83%
Brive	2.40%
Riom	1.88%
Feurs	6.00%
Francheville	5.02%
Guéret	6.00%
Montluçon	6.04%
Orange	5.32%
Roanne	7.40%
St Egrève	6.00%
Salaise sur Sanne	2.37%
Sallanches	2.82%
Segny	2.27%
Thiers	3.92%
Vaulx en Velin	4.28%

- Le nouvel accord couvre au total 201 établissements

### 1.6) Champ d'application

- liste exhaustive par société
  - Carrefour Hypermarchés France : 142 établissements
  - Continent 2001 : 18 établissements
  - Sogara France : 12 établissements
  - Hyparlo : 12 établissements
  - Carcoop France : 6 établissements
  - GML France : 4 établissements
  - Sofodis : 2 établissements
  - Perpignan Distribution : 1 établissement
  - La Ciotat Distribution : 1 établissement
  - SNS : 1 établissement
  - Vézère Distribution : 1 établissement
  - Riom Distribution : 1 établissement

- Liste des établissements jointe en annexe

### 1.7) Conditions de mises en œuvre de l'accord

- La mise en œuvre du présent accord a fait l'objet de plusieurs réunions de négociation entre les partenaires sociaux. L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à un agrément de l'autorité administrative compétente.

## 2) Plan d'embauche

### 2.1) S'engager sur un volume d'embauches

- Les sociétés signataires s'engagent à recruter 400 personnes handicapées sur les 3 années de l'accord.
- En particulier, l'entreprise s'engage à :
  - Favoriser les recrutements dans les établissements nouvellement intégrés dans le périmètre de l'accord
  - Augmenter le nombre d'établissements respectant le quota légal de 6%
- Les recrutements en CDI seront privilégiés.
- Pour diversifier ses filières de recrutement, l'entreprise s'efforcera de recruter des personnes issues du milieu protégé ou adapté (ESAT ou EA). Dans ce cas, l'AGEFIPH apportera une aide à l'embauche d'un montant de 9000 euros pour un temps complet. Cette aide sera proratisée pour les temps partiels. Cette subvention sera attribuée pour les contrats d'une durée de 12 mois minimum.

### 2.2) Professionnaliser les acteurs du recrutement aux spécificités du Handicap

- La Mission Handicap Carrefour entend faire bénéficier les personnes appelées à recruter de moyens adaptés :
  - Formations à l'embauche de personnes handicapées (processus, compatibilité poste/Handicap, filières de recrutement, comportement en situation d'entretien...).
  - Outils spécifiques (grilles de compatibilité poste handicap, listing partenaires...)

### 2.3) S'engager sur la qualité des recrutements

- Afin de valider l'adéquation de l'aptitude du collaborateur à son poste de travail, l'entreprise veillera à ce que les visites de pré-embauches soient réalisées avant toute prise de poste dans les établissements
- Les partenariats engagés avec les filières de recrutement locales seront renforcés (Cap Emploi...)
- Accord entre Carrefour et l'ANPE

Dans le cadre du renouvellement en janvier 2008 de l'accord cadre National, la collaboration de proximité entre les sociétés Carrefour Hypermarchés en France et l'ANPE sera notamment renforcé eu égard du recrutement des personnes représentatives des

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'PJ' and 'PK']*

*ARC*

différentes composantes de la société par la poursuite de la présélection et l'intégration de publics cibles tels que :

- les demandeurs d'emploi résidant dans les quartiers prioritaires
- les seniors
- les travailleurs handicapés

#### 2.4) Offrir un accueil adapté

- Afin de favoriser la bonne intégration des nouveaux collaborateurs handicapés, le pilote « Mission Handicap » de chaque établissement veillera à la qualité de l'accueil du collaborateur dans son équipe
- Afin de construire ou d'ajuster la compatibilité entre la situation de travail et le handicap d'un candidat, le pilote national pourra après étude du dossier :
  - solliciter l'intervention d'un expert ergonome ; l'AGEFIPH participera au financement de l'intervention d'un ergonome par la prise en charge d'un volume de jours (négocié en fonction du nombre de jours générés lors du 3<sup>ème</sup> accord) et sur la base d'un coût référentiel moyen de 915 € HT /jour.
  - faire réaliser les aménagements de poste nécessaires ; l'AGEFIPH participera aux coûts de financement des moyens techniques et organisationnels à mettre en œuvre pour réduire l'écart entre les exigences de la situation de travail et la situation de handicap de la personne. Le financement des aménagements résultant des études, portera sur 50% du coût de la stricte compensation du handicap des projets d'aménagement de situation de travail.

NB : Les projets pourront ainsi être financés sur la base d'un coût moyen d'aménagement de poste à définir en fonction du coût des aménagements réalisés dans le cadre du dernier accord.

- Lorsque la nature du handicap le justifie, le pilote organisera une sensibilisation préalable de l'équipe

#### 2.5) Assurer un suivi de l'intégration

- Tout nouvel embauché bénéficiera de l'accompagnement d'un tuteur si la nature de son handicap le justifie. Dans cette perspective, des formations spécifiques seront proposées aux tuteurs, au cas par cas.
- Les managers de tous les établissements seront sensibilisés à l'intégration de travailleurs handicapés, par le biais :
  - de la formation Réglementation Sociale au Quotidien dans le cadre de leur cursus de formation : ce programme sera enrichi d'un volet « Mission Handicap ».
  - de sensibilisations spécifiques « Mission Handicap »

PTJ  
AF

ARC

### 3) Plan de maintien dans l'emploi

Les établissements favoriseront le maintien en activité professionnelle de tout salarié en situation de difficulté au travail pour raison de santé.

#### 3.1) Anticiper les actions de maintien dans l'emploi

- Les salariés absents depuis plus de 3 mois seront informés de la possibilité de bénéficier de visites de pré-reprise auprès de la médecine du travail
- Des formations à la détection seront déployées auprès des managers et des CHSCT. Elles porteront notamment sur les comportements de veille à adopter dans le cadre du maintien dans l'emploi.

#### 3.2) Prendre en charge les cas individuels de maintien dans l'emploi

Les salariés concernés par l'étude préalable à l'accessibilité des situations de travail doivent être bénéficiaires de l'article L 323.3 du Code du Travail ou avoir déposé une demande de reconnaissance auprès de la CDAPH, et pour lesquels le médecin de santé au travail reconnaît une aptitude et des capacités professionnelles réduites.

Les aménagements ou actions qui réclament un investissement seront financés par la « Mission Handicap » sur étude du dossier et après accord préalable du responsable national.

Les actions visant à maintenir le salarié à son poste initial seront encouragées. Toutefois, le champ du maintien dans l'emploi peut être élargi à un autre poste, dans ou en dehors de l'établissement.

##### *a) Aménager les situations de travail*

- L'entreprise s'engage à tout mettre en œuvre pour aménager le poste ou son environnement. Un ergonome sera sollicité dans les situations problématiques pour analyser la situation de travail dans sa globalité, et proposer aux différents acteurs des solutions techniques, mais aussi organisationnelles ou humaines. L'AGEFIPH participera au financement de l'intervention d'un ergonome par la prise en charge d'un volume de jours (négocié en fonction du nombre de jours générés lors du 3<sup>ème</sup> accord) et sur la base d'un coût référentiel moyen de 915 € HT/jour. Si des aménagements s'avèrent nécessaires pour adapter la situation de travail, l'AGEFIPH participera aux coûts de financement des moyens techniques et organisationnels à mettre en œuvre pour réduire l'écart entre les exigences de la situation de travail et la situation de handicap de la personne. Le financement des aménagements résultant des études, portera sur 50% du coût de la stricte compensation du handicap des projets d'aménagement de situation de travail.
- Dans le cas où le salarié est reclassé sur un autre poste, la « Mission Handicap » financera le temps d'apprentissage nécessaire à l'acquisition de sa nouvelle fonction

- Si aucune solution n'a été trouvée pour sauvegarder l'emploi du salarié dans l'entreprise malgré les efforts fournis par l'employeur et le salarié, la « Mission Handicap » pourra prendre en charge les aides à la reconversion : bilan de compétences, projet de reconversion, aide à la recherche d'emploi...

#### *b) Favoriser la concertation*

- Sous la responsabilité des pilotes, des plates-formes d'établissement seront mises en place dès lors que la situation nécessite un dialogue et un éclairage pluridisciplinaire, et tout particulièrement dans les cas d'inaptitude. Ces plates-formes pourront réunir selon les cas le salarié, le pilote, le(s) manager(s) concerné(s), le directeur d'établissement, le médecin du travail, le CHSCT, ou encore un ergonome. Par ailleurs, le salarié sera informé qu'il pourra solliciter la présence d'un membre du CHSCT.
- Un état des lieux des situations de maintien dans l'emploi en cours ou à venir sera réalisé à intervalle régulier entre le médecin du travail et le directeur d'établissement.

### **3.3) Suivre et manager la politique de maintien dans l'emploi**

- Une requête statistique spécifique au maintien dans l'emploi, mise en test au cours du précédent accord, sera mise en œuvre sur l'ensemble du périmètre concerné. Cet outil permettra
  - de faciliter le suivi des personnes ayant bénéficié d'une action de maintien dans l'emploi
  - de recenser l'ensemble des actions et les bonnes pratiques réalisées à l'échelle de l'entreprise.
- Afin de pérenniser les actions individuelles de maintien de l'emploi, les salariés bénéficieront d'un suivi individuel complémentaire avec leur hiérarchie.

## **4) Plan d'aide à la personne**

### **4.1) Les aides aux salariés handicapés**

- Le déménagement d'un travailleur handicapé fera l'objet d'un financement spécifique par la « Mission Handicap », sous réserve de l'accord du pilote national.
- Un financement pourra être accordé par la « Mission Handicap »
  - pour l'achat d'appareillages spécifiques (appareils auditifs, fauteuil roulant...). Ce financement viendra en complément des remboursements sécurité sociale et mutuelle.
  - pour les travaux d'aménagement d'un véhicule indispensable au collaborateur handicapé pour accéder à son lieu de travail. Cette subvention ne dépassera pas 50% du coût total de l'aménagement. Elle est plafonnée à 10 000 euros. Elle sera prise en charge pour moitié par l'AGEFIPH, dès lors que le véhicule d'entreprise n'est pas la réponse adaptée au handicap, et pour moitié par la « Mission Handicap ».

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'RF' and 'AJ']*

- Tout salarié qui souhaite obtenir ou renouveler le statut de travailleur handicapé auprès de la CDAPH bénéficiera d'une journée d'absence rémunérée au titre des démarches administratives à entreprendre.
- Les projets culturels ou sportifs innovants de collaborateurs handicapés pourront être soutenus par la « Mission Handicap »

#### 4.2) Les aides en faveur des salariés ayant un conjoint ou un enfant handicapé

- Les salariés ayant à charge un conjoint ou un enfant handicapé bénéficieront d'un aménagement de leur horaire de travail après concertation et en accord avec la hiérarchie.

### 5) Plan de formation des personnes handicapées

#### 5.1) Professionnalisation de personnes issues du secteur adapté

- Les établissements affiliés au présent accord s'engagent à développer les passerelles avec les entreprises du secteur adapté. En particulier, les contrats de mise à disposition du personnel issus des Etablissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT) ou des Entreprises Adaptées (EA) seront encouragés.
- Les bonnes pratiques de collaboration seront valorisées dans les divers supports de communication dans le but de démultiplier le volume de prestations sous-traitées au secteur adapté.

#### 5.2) Formation continue

- Les formations proposées par l'entreprise seront adaptées au cas par cas en fonction des besoins liés aux différents types de Handicaps. En particulier :
  - le recours à une tierce personne sera sollicité (interprète en langue des signes...)
  - les lieux de formation seront sélectionnés afin d'offrir les meilleures conditions d'accessibilité
- La « Mission Handicap » veillera à ce que les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes conditions d'évolution de carrière que tous les salariés par la mise en œuvre de moyens de suivi.

### 6) Plan de communication

L'objectif des actions de communication est d'entretenir la dynamique de la démarche en faveur de l'emploi des personnes handicapées, en renforçant la visibilité de la « Mission Handicap ».

- Faire évoluer le regard sur les situations de handicap,
- Encourager la participation de l'ensemble des salariés à la démarche,
- Renforcer la solidarité dans l'entreprise.

Handwritten signature in blue ink, with initials "PJ" and "RF" written below it.

- En interne, une rubrique « Mission Handicap » sera mise en ligne sur le portail métier afin de diffuser les outils existants et d'informer sur la démarche en cours
- La journée d'accueil, réservée à tout nouvel embauché par le centre de recrutement, comportera un volet sur la « Mission Handicap »
- La « Mission Handicap » s'appuiera sur les moyens de diffusion institutionnels classiques de l'entreprise
- Des supports spécifiques seront élaborés : plaquette, vidéos, affiches, bulletin interne... La fabrication des supports de communication écrite continuera d'être sous-traitée à des entreprises du secteur adapté.
- Une convention nationale sera organisée pour lancer le nouvel accord et fédérer les pilotes.
- Les actions menées dans le cadre du présent accord feront l'objet d'articles diffusés dans la presse générale et spécialisée.
- La « Mission Handicap » et les établissements participeront aux forums et manifestations nationales et régionales organisés en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

## 7) Management de la politique d'emploi

### 7.1) Le dispositif de pilotage

- La structure de pilotage de la « Mission Handicap » s'articule autour de :
  - Un pilote national, qui anime et coordonne la démarche
  - Un réseau de pilotes et copilotes chargés de relayer la politique au niveau de chaque établissement.
  - Une commission de suivi composée de 4 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives de l'entreprise. Celle-ci est chargée de veiller à l'application des engagements contractuels, et se réunit 4 fois par an.

### 7.2) Mobiliser et former les acteurs de la politique d'emploi

#### *a) Les 16 établissements nouvellement intégrés*

- Afin d'impliquer rapidement les nouveaux magasins, la « Mission Handicap » procédera, dès le premier semestre 2008 :
  - à des actions de formation auprès des pilotes et d'un membre de chaque CHSCT
  - à des actions de sensibilisation auprès des directeurs et des managers
  - à des réunions avec les partenaires spécialisés et les médecins du travail

#### *b) Les pilotes et copilotes*

Les pilotes et copilotes seront choisis en fonction de leur volonté d'adhérer au projet.

Le rôle des pilotes, garants de la réussite de l'action au niveau local, sera renforcé.


  
 PJ
   
 AF

- Ils bénéficieront de :
  - Formations sur les différents aspects de la politique d'emploi
  - Outils permettant de faciliter le suivi des travailleurs handicapés de leur établissement
- Ils seront chargés :
  - d'animer la démarche auprès du Directeur, de l'Equipe de Direction (ED), des Managers Métiers (MM), du CE et du CHSCT et de présenter régulièrement un bilan des actions menées dans l'établissement
  - de coordonner les actions liées à la politique d'emploi des personnes handicapées, notamment le recrutement et le maintien dans l'emploi des collaborateurs
  - de veiller en qualité de référent au bon déroulement et à la pérennité de l'intégration des travailleurs handicapés dans leurs établissements
  - de représenter leurs établissements dans les manifestations extérieures autour du handicap (forums, etc.).

#### c) L'encadrement

- Insérer un volet « Mission Handicap » dans le module formation « Réglementation Sociale au Quotidien » dispensé aux managers
- Sensibiliser au Handicap et à l'emploi des personnes handicapées les futurs directeurs ou managers lors de leur parcours d'intégration
- Poursuivre l'action de sensibilisation auprès des directeurs lors des réunions régionales
- Accentuer l'effort de sensibilisation auprès des managers, afin de favoriser l'intégration des personnes handicapées et la prise en charge précoce des actions de maintien dans l'emploi.

#### d) Les CHSCT

- Former un membre de chaque CHSCT notamment sur la problématique du maintien dans l'emploi de sorte qu'il démultiplie cette formation à l'ensemble des membres de son CHSCT.
- Informer les CHSCT à chaque réunion ordinaire des actions réalisées, en cours ou en projet dans l'établissement par le biais d'un reporting du pilote.

### 7.3) Renforcer les partenariats

- Consolider la collaboration avec les écoles et les universités, afin de sensibiliser les futurs managers à la thématique du Handicap et de susciter les candidatures de jeunes diplômés handicapés.
- Organiser des réunions au niveau local avec les partenaires susceptibles de fournir des candidatures de personnes handicapées ou de participer aux actions de maintien dans l'emploi (médecins du travail, ANPE, CAP EMPLOIS...).

  
  
 PJ  
 RF

- Privilégier le dialogue avec les médecins du travail
- Articuler son action avec les démarches engagées par le département « sûreté sécurité » visant à améliorer les conditions de travail.

#### 7.4) Les outils d'aide et de pilotage de la politique Handicap

- Assurer un suivi de la population handicapée  
Une requête statistique sera effectuée par la « Mission Handicap » nationale et sera réactualisée chaque mois. Diffusée régulièrement à chaque pilote d'établissement, elle permettra de suivre au plus près l'évolution des effectifs handicapés et les actions en cours :
  - au niveau national
  - au niveau de chaque établissement
- Réaliser un suivi individuel  
Afin de veiller à la compatibilité entre l'état de santé du salarié handicapé et les exigences de son poste ou de détecter les situations de handicap, un document complémentaire au Suivi Individuel de Progrès et de Professionnalisation est mis à disposition des managers.
- Suivre la mise en œuvre des actions  
Un « tableau de bord » précisant les actions à mettre en œuvre sera remis aux pilotes et leur permettra de planifier et de suivre les actions sur le terrain.
- Proposer des actions personnalisées adaptées aux problématiques de chaque établissement  
Des programmes d'actions ciblés peuvent être proposés aux magasins selon leurs besoins : augmenter le taux d'emploi, gérer le processus de maintien dans l'emploi...

#### 7.5) Un système d'encouragement

Dans le cadre du 4<sup>e</sup> accord, en cas d'embauche ou de maintien dans l'emploi, la « Mission Handicap » proposera un système d'encouragement aux établissements

##### *a) Dans le cadre du recrutement*

- Prise en charge d'un mois de frais de salaire lors de la titularisation en CDI d'un travailleur handicapé suite à un recrutement en CDD ou à un stage.
- Subvention salariale de 2 mois de frais de salaire pour l'embauche d'un travailleur handicapé ayant un handicap lourd.

##### *b) Dans le cadre du maintien dans l'emploi*

- Prise en charge des frais de salaire pour les deux premiers mois d'un travailleur handicapé reclassé dans son établissement ou dans un autre établissement suite à une inaptitude.
- Attribution d'une prime de 1000 euros dans les frais de salaire du magasin pour tout travailleur handicapé reclassé et toujours au poste 12 mois plus tard.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the initials 'PJ' and 'AF'.

MEC

## 7.6) Budget

- L'entreprise s'engage à financer son programme d'action en faveur des personnes handicapées par le biais de la contribution qu'elle aurait, à défaut d'accord, dû verser à l'AGEFIPH (dans la limite des engagements définis dans le cadre du présent accord)
- L'enveloppe budgétaire consentie annuellement équivaldra au montant de la contribution que l'entreprise aurait dû verser au titre de l'année antérieure.
- Le bilan financier sera transmis, chaque année, à la DDTE, aux membres de la commission de suivi et sera présenté aux Comités Centraux d'Entreprise.

## 8) Publicité

Le présent accord accompagné du budget prévisionnel sera présenté pour avis à la Commission compétente et à la Direction Départementale du Travail et de l'emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) d'Evry en vue d'une décision préfectorale pour agrément.

Un exemplaire sera remis à la Délégation à l'Emploi auprès du Ministère du Travail.

## 9) Renouvellement

A l'expiration du présent accord, les parties se rencontreront pour dresser le bilan définitif de l'application de l'accord et décider de la suite à donner.



PJ  
AF

A Evry, le 22 février 2008

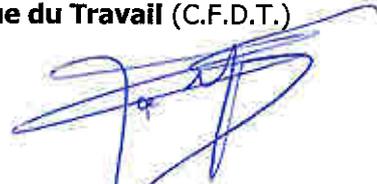
**Pour la Direction**



**Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.)**



**Pour la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.)**

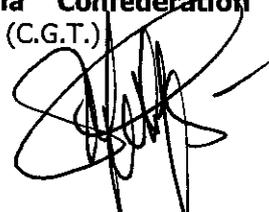


**Pour la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.)**



**Pour la Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres (C.F.E. / C.G.C.)**

**Pour la Confédération Générale du Travail (C.G.T.)**



**Pour la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes (F.G.T.A. / F.O.)**

