

<p style="text-align: center;">ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES</p>
--

Entre :

La Direction de CASINO-FRANCE représentée par Monsieur Jean-Pierre BERGER,
Directeur des Ressources Humaines,

et

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de CASINO-FRANCE
représentées par :

- pour la CFE-CGC, M. Jacky KLINGER
- pour la CFTC, M. Michel NONNOTTE
- pour la CGT, M. Michel CALICAT
- pour la Fédération des Services CFDT, M. Christian GAMARRA
- pour le Syndicat Autonome, Mme Christiane BLANCHARD
- pour le SNTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE.

SOMMAIRE

PREAMBULE

ARTICLE 1 - DUREE

ARTICLE 2 - PRINCIPE DE PEREQUATION

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 4 - PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE

ARTICLE 5 - PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

ARTICLE 6 - ACTIONS DE FORMATION

ARTICLE 7 - ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

ARTICLE 8 - PARTENARIAT AVEC LE MILIEU PROTEGE

ARTICLE 9 - STRUCTURE DE FONCTIONNEMENT

ARTICLE 10 - SUIVI DE L'ACCORD

ARTICLE 11 - MISE EN OEUVRE

ARTICLE 12 - AGREMENT

PREAMBULE

Forts de l'expérience et du savoir-faire acquis dans le cadre de l'accord passé le 24 novembre 1995 sur l'emploi des personnes handicapées dans le département de la Loire et conformément aux engagements de création d'emploi pris dans l'article 7 de l'accord « Ombrelle » Casino-France du 17 juin 1999 et de l'accord Logistique du 11 juin 1999 sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail, les partenaires sociaux ont décidé qu'il était possible de s'engager dès maintenant dans une démarche d'envergure nationale permettant de couvrir l'ensemble de la Société CASINO-FRANCE (ci-joint en annexe n° 1 état des lieux des exercices 1997 - 1998 et l'exercice 1999 quand il sera connu).

En effet, les actions menées dans le département de la Loire ayant permis d'obtenir de bons résultats, celles-ci peuvent s'appliquer à l'ensemble de la Société CASINO-FRANCE.

En s'appuyant sur les acquis de la période écoulée, les partenaires sociaux continuent à s'inscrire dans une logique de participation solidaire et active au progrès social et à la lutte contre l'exclusion ainsi que de valorisation des hommes et des femmes qui composent l'Entreprise.

Le contenu du présent accord ambitionne de donner un nouvel élan à l'intégration et à l'épanouissement des publics handicapés par leur accès ou leur maintien dans l'emploi.

Dans cette perspective, l'accord privilégie les objectifs suivants :

- un effort prioritaire sur les recrutements ;
- une amélioration des conditions d'accueil, de formation, de suivi, d'intégration, d'évolution et de maintien dans l'Entreprise des publics handicapés, qu'ils soient nouvellement embauchés ou qu'ils soient déclarés inaptes à leur emploi ;
- une implication accrue de l'ensemble des membres de l'encadrement tant au niveau des Etablissements que des Services Centraux, ainsi que des partenaires sociaux, de manière à faire mieux partager cette dynamique par l'ensemble des partenaires ;
- la poursuite et le développement des relations de travail avec les établissements du milieu protégé.

ARTICLE 1 - DUREE

Les partenaires sociaux ont émis le souhait de conclure un accord d'entreprise prévoyant sur une période de trois ans (années 2000, 2001, 2002) un programme complet en faveur des travailleurs handicapés. Ceci conformément aux dispositions de l'article L 323.8.1 du Code du Travail.

ARTICLE 2 - PRINCIPE DE PEREQUATION

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions légales en vigueur prévoient le respect de l'obligation d'emploi au niveau de chaque établissement.

Toutefois, ils sont conscients qu'un accord au niveau de l'Entreprise agréé par l'autorité administrative permet d'appliquer le principe de péréquation entre les établissements **assujettis** au niveau de la Société CASINO-FRANCE.

Aussi, compte tenu de l'importance des moyens mis en oeuvre, de leur nature, de leur intensité, la détermination et la mise en place de ces derniers n'est réalisable qu'au niveau de l'Entreprise.

En conséquence, le calcul de l'obligation d'emploi s'effectuera au niveau de chaque établissement assujetti pour déterminer le nombre de personnes handicapées à employer, l'obligation globale de l'Entreprise résultant alors de la consolidation de ces dispositions qui permettront désormais d'apprécier globalement l'obtention du quota ou le différentiel au sein de la Société CASINO-FRANCE.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION

La liste des établissements situés sur le territoire national appartenant à la Société CASINO-FRANCE qui serviront au calcul de l'obligation d'emploi et au principe de péréquation figure en annexe 2.

Pour tenir compte du périmètre de la Société Casino-France, cette liste fera l'objet d'une actualisation annuelle.

ARTICLE 4 - PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE

Les partenaires sociaux se sont fixés pour objectif d'atteindre au 31 décembre 2002 et à périmètre comparable un effectif de salariés handicapés conforme à l'obligation légale, (quota actuel de 6 %) priorité étant donnée aux établissements qui à ce jour n'atteignent pas ce quota :

- par le recrutement de candidats handicapés,

- par une gestion prévisionnelle par une programmation quinquennale pour compenser l'effet mécanique du décompte légal des unités et les départs en préretraite, retraite...
- par le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés,
- par le recours aux Centres d'Aide par le Travail (C.A.T.) ou aux Ateliers Protégés, soit par exemple pour des travaux de sous-traitance, soit par l'accueil d'équipes détachées encadrées par un moniteur et pouvant déboucher sur une éventuelle embauche, soit par la fourniture de produits ou de biens d'équipement...

De plus, les partenaires sociaux ont constaté que certaines catégories d'emploi exigent des conditions d'aptitude particulières et que, dans ces conditions, les postes des membres de l'encadrement appartenant à la Société Casino-France et détachés à l'international dans les fonctions managériales, logistiques et commerciales, sont exclus de l'assiette d'assujettissement. Bien entendu, ces postes de membres de l'encadrement à l'international peuvent néanmoins être ouverts au recrutement de personnes handicapées lorsque la nature du handicap reste compatible avec l'emploi considéré et les exigences imposées par le poste, sous réserve de l'avis favorable du Médecin du Travail.

Afin de permettre l'accès au travail et de faciliter l'embauche dans les meilleures conditions, les partenaires sociaux recommandent aux différents chefs d'établissement de recourir selon les besoins à toutes les possibilités juridiques existant en matière de recrutement et d'insertion professionnelle : Contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrats en alternance, mission d'intérim, conventions de stage...

Afin de favoriser toutes les possibilités de recrutement qui nous sont offertes et permettre ainsi d'intégrer progressivement cette population, les salariés handicapés embauchés sous contrat à durée déterminée ou mission d'intérim en remplacement d'un salarié absent seront également pris en compte dans le calcul des unités bénéficiaires constatées, au même titre que ceux dont le contrat est conclu pour un surcroît d'activité.

Bien entendu, pour tout ce qui touche au recrutement de personnes reconnues handicapées par la COTOREP ou de personnes relevant de la catégorie de la population sensible définie à l'article 5 du présent accord, un plan individualisé d'accueil et d'intégration sera élaboré afin de faciliter l'insertion de ce public.

ARTICLE 5 - PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La Direction s'engage par les moyens adaptés à maintenir dans leur emploi les collaborateurs handicapés ou qui le deviendraient pour autant que leur handicap le permette.

Elle demande, à titre de précaution, aux médecins du travail de porter une attention toute particulière sur le cas des personnes susceptibles à terme de présenter des risques d'inaptitude, permettant ainsi un traitement précoce des reclassements.

Dans chaque cas où la question du maintien dans l'emploi se posera, le médecin du travail, après s'être prononcé sur l'aptitude de l'intéressé, sera consulté sur les éventuels aménagements de poste ou sur la liste des autres postes pouvant être proposés. Parallèlement, et conformément à la législation en vigueur, les instances représentatives du personnel seront normalement consultées ; elles pourront faire des propositions d'aménagement de poste et seront informées régulièrement par la Direction des mesures prises.

Pour éviter toute difficulté, chaque directeur d'établissement, dans le respect du principe de précocité, traitera chaque situation en suivant la méthodologie communiquée. Eventuellement, il pourra faire appel à un organisme spécialisé, à savoir EPSR (Equipe de Préparation et de Suite au Reclassement), O.I.P. (Organisme d'Insertion et de Placement...) afin de l'aider dans sa démarche.

Par ailleurs, un plan individualisé d'intégration sera élaboré afin de réussir le maintien dans l'emploi.

Il est important que le salarié concerné soit partie prenante dans cette démarche.

Les expériences réussies de maintien dans l'emploi feront l'objet d'un recensement et d'une diffusion au sein de chaque établissement à titre d'exemple.

Si, après avoir étudié toutes les possibilités de maintien dans l'emploi, il apparaît à l'équipe de suivi ou au comité de reclassement qu'aucune solution autre que le licenciement ne puisse être envisageable, la Direction de l'établissement apportera au salarié concerné un soutien personnalisé afin de faciliter son reclassement. Il s'agira, après l'établissement d'un bilan de carrière et de compétence, de définir un projet professionnel pour lequel l'entreprise dégagera un budget.

En cas de licenciement pour impossibilité de reclassement suite à inaptitude physique constatée par le médecin du travail au cours des deux visites, la durée de préavis sera doublée pour le personnel comptant à partir d'une unité COTOREP. Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L 323.7 du Code du Travail, l'allongement de celui-ci ne dépassera pas trois mois.

Enfin, dans l'éventualité d'un projet de licenciement pour motif économique, les personnes fragilisées notamment du fait d'un handicap feront l'objet d'une attention toute particulière et ne devront bien entendu faire l'objet d'aucune discrimination, en particulier lors de la détermination des critères de choix relatifs à l'ordre des licenciements.

Dans toute la mesure du possible, la recherche du maintien dans l'emploi se fera à titre préventif, en collaboration avec le médecin du travail, l'ingénieur de la CRAM, les représentants du personnel, en tenant compte des principes basés sur l'ergonomie et tout autre élément permettant de faciliter cette recherche.

De plus, pour éviter dans toute la mesure du possible les risques liés aux décisions d'inaptitude, les partenaires sociaux conviennent de prendre en compte la population « sensible » complémentaire à savoir tout salarié qui, du fait de l'insuffisance ou de la diminution de ses capacités physiques ou mentales, doit bénéficier d'actions particulières pour faciliter sa réinsertion professionnelle ou permettre son maintien dans l'emploi.

ARTICLE 6 - ACTIONS DE FORMATION

Afin de permettre aux différents publics handicapés d'accéder à la formation, des actions seront menées avec les organismes habilités (par exemple : Centre de Rééducation Professionnelle, Association pour la Formation Professionnelle des Adultes, Agence Nationale pour l'Emploi, ...) privilégiant soit l'élaboration de programmes spécifiques, soit le déroulement de stages de validation ou de pratique professionnelle en entreprise. Parmi ces publics handicapés, des stagiaires seront accueillis à l'issue de la formation théorique, ou en alternance avec elle, afin qu'ils puissent enrichir leurs connaissances théoriques par un ou plusieurs stages, tout en étant encadrés par des professionnels qui pourront se voir confier un rôle de tuteur et qui seront préparés à cette mission.

De plus, la formation personnalisée des salariés handicapés fera l'objet d'une attention particulière dans le cadre du bon déroulement de leur carrière.

ARTICLE 7 - ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

Compte tenu de l'importance attachée au plan de formation et de sensibilisation, les partenaires sociaux conviennent de réaliser une sensibilisation destinée à la Direction, aux membres de l'encadrement et aux instances représentatives du personnel en faisant appel à une entreprise spécialisée garante de la qualité des actions diffusées au sein de l'Entreprise. Les services de médecine du travail seront associés à ces actions.

La fréquence des actions prévues permettra de maintenir un haut degré de sensibilisation.

Ce programme se déroulera sur la période 2000, 2001 et 2002.

Par ailleurs, des moyens seront mis en oeuvre afin de mener à bien différentes actions de communication avec les partenaires externes susceptibles d'être associés à notre démarche et assurer ainsi avec eux des relations privilégiées. Il pourra en être ainsi de la presse nationale ou locale, de la presse spécialisée..., des organismes liés au handicap, notamment les COTOREP, les services de l'ANPE, EPSR ou OIP.

ARTICLE 8 - PARTENARIAT AVEC LE MILIEU PROTEGE

Les signataires du présent accord sont désireux de voir se développer des actions vers le milieu protégé par :

- une ouverture des établissements en matière d'accueil de stagiaires du milieu protégé pour affirmer le rôle de « l'entreprise formatrice »
- se donner les moyens d'avoir des relations commerciales privilégiées avec le milieu protégé (C.A.T. et Ateliers Protégés).

Par ailleurs, les partenaires sociaux sont d'accord pour que des moyens soient mis en oeuvre afin qu'OPERA poursuive et développe dans les meilleures conditions les relations de travail avec le secteur du milieu protégé (C.A.T. et Ateliers Protégés) dans le cadre d'achat de produits finis, de contrats de sous-traitance avec éventuellement mise à disposition de personnel pour des travaux particuliers, de contrats de prestations de service.

ARTICLE 9 - STRUCTURE DE FONCTIONNEMENT

- Une mission centrale à la Direction des Ressources Humaines

En concertation avec les directeurs d'établissements, elle assurera la responsabilité de l'animation et du suivi de la politique de l'entreprise à l'égard des travailleurs handicapés. Elle est chargée de l'information, de la coordination, de la sensibilisation et de la promotion des actions définies dans le présent accord. Elle effectue la consolidation des programmes locaux pour s'assurer du respect des engagements de l'Entreprise.

Elle dispose de moyens financiers et humains pour animer cette politique.

- Des correspondants dans chaque région, par activité.

Ils sont chargés de la mise en oeuvre de l'animation et du suivi des actions à engager et de leur consolidation régionale dans le cadre de l'accord, en liaison avec la mission centrale et les correspondants locaux.

Chaque correspondant régional sera chargé de recenser toutes les informations relatives à l'application dudit accord et de les communiquer en temps opportun à la mission centrale de la Direction des Ressources Humaines afin de permettre l'établissement d'un rapport annuel.

- Des correspondants locaux dans tous les établissements impliqués dans le suivi, l'accueil, l'insertion et l'animation locale.

ARTICLE 10 - SUIVI DE L'ACCORD

Un groupe paritaire de suivi de cet accord sera créé et se réunira une fois par an.

Il sera composé de 12 personnes : six représentants des organisations syndicales et six représentants de la Direction.

La mission de ce groupe paritaire sera, en outre, de veiller au respect des dispositions du présent accord.

Un rapport annuel sera remis à la Direction Générale, à chaque organisation syndicale ayant participé aux négociations dudit accord et adressé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de la Loire et diffusé par ses soins aux autres Directions Départementales du Travail et de l'Emploi et aux COTOREP.

Dans le courant du deuxième semestre 2002, le groupe paritaire présentera un rapport complet à la Direction et aux organisations syndicales et formulera des recommandations quant au renouvellement de l'accord, voire à l'intégration de certaines dispositions dans les avenants CASINO-FRANCE.

ARTICLE 11 - MISE EN OEUVRE

Pour la mise en oeuvre de cet accord, et les modalités particulières d'application toutes les parties intéressées établiront des relations étroites, département par département ou région par région, avec les Services Publics de l'Emploi (A.N.P.E., D.D.T.E. et COTOREP) et avec les Services Spécialisés dans le reclassement des handicapés : Cellule Emploi, EPSR (Equipe de Préparation et de Suite au Reclassement) et O.I.P. (Organisme d'Insertion et de Placement).

ARTICLE 12 - AGREMENT

Le présent accord sera applicable au terme des procédures d'agrément prévues par l'article R 323.4 du Code du Travail, c'est-à-dire adressé, dès sa conclusion, à Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi de la Loire par délégation de Monsieur le Préfet de la Loire.

Si la Société CASINO-FRANCE n'obtenait pas l'agrément de l'autorité administrative, l'ensemble des dispositions dudit accord seraient réputées nulles et non avenues.

Fait à St-Etienne, le 17 décembre 1999 en sept exemplaires.

Pour la Direction CASINO-FRANCE

Pour les Organisations Syndicales

Jean-Pierre BERGER

CFE-CGC : Jacky KLINGER

CFTC : Michel NONNOTTE

CGT : Michel CALICAT

Fédération des Services CFDT :
Christian GAMARRA

Syndicat Autonome :
Christiane BLANCHARD

SNTA-FO : Brigitte CHATENIE

COUT PREVISIONNEL DES ACTIONS

- Le budget prévisionnel, tel que défini ci-après, est établi à partir du montant de la contribution versée à l'AGEFIPH au titre de l'année 1998
- Il sera revu, en mars 2000, en fonction du montant de la contribution versée à l'AGEFIPH au titre de l'année 1999
- Le budget prévisionnel des années 2001 et 2002 sera revu en mars de chacune de ces années pour tenir compte de l'évolution réelle du montant de la contribution telle qu'elle aurait dû être versée, si aucun accord d'entreprise n'avait été négocié. C'est au cours de la commission de suivi du groupe paritaire que ce budget sera présenté.
- Au cours de la première année, la priorité portera sur les actions de sensibilisation et de communication.
Les années suivantes, la priorité portera sur la mise en oeuvre des autres actions de l'accord.

BUDGET

ACTIONS	COUT
<u>ARTICLE 4 - PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE</u>	
Participations à des formes de recrutement et annonces presse	200 000 F
<u>ARTICLE 5 - MAINTIEN DANS L'EMPLOI</u>	
Traitement de 20 cas	1 000 000 F
<u>ARTICLE 6 - ACTIONS DE FORMATION</u>	
Accueil de 16 stagiaires sur 3 mois	110 000 F
<u>ARTICLE 7 - ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION</u>	
<u>Sensibilisation</u> des directeurs de SM, des directeurs et responsables de personnel hypermarchés, des directeurs et responsables de personnel entrepôts, des directeurs des ressources humaines, des chargés des ressources humaines et des instances représentatives du personnel) (conception, animation, salaires et charges)	1 600 000 F
<u>Communication</u>	400 000 F
Insertions dans les revues liées au handicap	100 000 F
Plaquettes de présentation de l'accord	20 000 F
Guides remis aux partenaires d'insertion	
<u>ARTICLE 8 - PARTENARIAT AVEC LE MILIEU PROTEGE</u>	
Accueil de stagiaires	50 000 F
Développement de relations commerciales	100 000 F

ACTIONS	COUT
<u>ARTICLE 9 - STRUCTURE DE FONCTIONNEMENT</u>	
Salaires chargés de mission, secrétaire mi-temps, stagiaire mi-temps	500 000 F
Salaires chargés des correspondants par région	400 000 F
Frais de déplacement	200 000 F
TOTAL	4 680 000 F