

Brochure n° 3072

**Convention collective nationale**

IDCC : 179. – **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**

ACCORD DU 5 NOVEMBRE 2008  
RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

NOR : *ASET0950085M*

IDCC : 179

Entre :

La fédération nationale des coopératives de consommateurs (FNCC),

D'une part, et

La CFE-CGC agroalimentaire ;

La CSFV-CFTC ;

La FGTA-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord entend montrer la volonté des partenaires sociaux de développer les actions engagées par les sociétés coopératives de consommateurs en matière d'emploi et d'insertion des personnes handicapées.

Afin de favoriser et d'inciter les sociétés coopératives de consommateurs à s'engager dans une démarche active d'insertion et de maintien dans l'emploi, les partenaires sociaux ont souhaité opter pour une politique de contractualisation de cette démarche au niveau de la branche, dans le cadre des dispositions ouvertes par la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées.

Dans le cadre de cette volonté de mettre en œuvre une politique durable de développement et d'encouragement à l'emploi des personnes handicapées dans les sociétés coopératives de consommateurs, impulsée et soutenue par

la branche professionnelle, le présent accord a été organisé autour des orientations principales suivantes :

### 1. L'incitation à l'augmentation des recrutements de personnes handicapées dans les sociétés coopératives de consommateurs

Les sociétés coopératives de consommateurs ont la volonté d'améliorer, avec le soutien des partenaires sociaux, leur politique de recrutement et d'insertion des personnes handicapées.

C'est à ce titre que les signataires s'engagent à favoriser une démarche volontariste d'emploi des personnes handicapées dans les sociétés coopératives de consommateurs afin que les recrutements soient organisés de façon à permettre des intégrations durables.

Dans ce but, le présent accord encourage et facilite une politique d'incitation à l'insertion des travailleurs handicapés, prenant résolument en considération les spécificités des personnes concernées dans le cadre du processus habituel de recrutement des sociétés coopératives de consommateurs.

### 2. La consolidation de l'emploi des personnes handicapées dans les sociétés coopératives de consommateurs

Les signataires du présent accord souhaitent pérenniser le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les sociétés coopératives de consommateurs.

Pour atteindre cet objectif, les partenaires sociaux entendent, par des actions de nature pédagogique et incitative, favoriser le développement dans les sociétés coopératives de consommateurs d'une série d'actions quantitatives et qualitatives portant notamment sur les points suivants :

- le maintien dans l'emploi des salariés handicapés ;
- la formation professionnelle des salariés handicapés ;
- le suivi professionnel des personnes handicapées ;
- l'implication du personnel des sociétés coopératives de consommateurs dans la recherche de solutions adaptées au handicap ;
- la mutualisation des expériences des sociétés coopératives de consommateurs au sein de la branche professionnelle.

### 3. Faciliter l'insertion et l'adaptation des travailleurs handicapés

Afin de faciliter et de pérenniser leur insertion dans les meilleures conditions, le présent accord a pour finalité d'adapter aux travailleurs handicapés les principes généraux d'organisation du travail en vigueur au sein des sociétés coopératives de consommateurs, en optimisant les conditions d'intégration dans l'emploi de la personne handicapée par des mesures appropriées prenant en considération les spécificités du poste de travail.

Dans ce cadre, les stipulations du présent accord ont été énoncées à partir des observations des différents postes et fonctions existant au sein des sociétés coopératives de consommateurs, réalisées à travers le diagnostic partagé par la branche et l'AGEFIPH sur : « les possibilités ouvertes en matière de politique en direction des personnes handicapées ».

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Objectifs de l'accord-cadre*

A l'issue du diagnostic que la branche des coopératives de consommateurs a initié avec l'AGEFIPH, les sociétés coopératives de consommateurs ont émis le projet de mettre en place une politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

En effet, nombre de ces projets peut avoir besoin de soutien en amont de leur réalisation et/ou de maintien d'une dynamique lors de leur déroulement.

Il paraît essentiel de faire profiter la branche professionnelle des expériences des différentes sociétés coopératives de consommateurs et d'en informer les partenaires sociaux.

Dans ce cadre, le présent accord formalise la volonté des partenaires sociaux :

- d'aider les sociétés coopératives de consommateurs à recruter des personnes handicapées en mettant en place au profit des sociétés coopératives de consommateurs et des salariés handicapés un recensement mutualisé des emplois au niveau national ;
- de mutualiser les moyens de sensibilisation à la notion de handicap de l'encadrement pour les différents métiers de la distribution pratiqués dans les sociétés coopératives de consommateurs ;
- de mutualiser la communication sur la politique d'emploi et d'insertion des personnes handicapées au niveau national ;
- de mettre en place les moyens internes, de connaissances et de compétences sur le domaine du handicap ;
- de tisser un réseau global et partagé par toutes les sociétés coopératives de consommateurs afin de mutualiser l'information ;
- de développer des modalités de maintien dans l'emploi communes aux différentes sociétés coopératives de consommateurs ;
- de maintenir une veille juridique sur les obligations d'emplois des personnes handicapées et les aides possibles ;
- de mettre en place des outils de mesure identiques et partagés par tous afin de consolider et d'analyser les résultats obtenus sur le développement de l'emploi des personnes handicapées au niveau national et local.

Pour cela, les signataires du présent accord ont décidé d'agir en priorité sur les deux axes suivants en matière de prévention et d'accompagnement du handicap en entreprise :

- élaborer un projet fédérateur impliquant toutes les sociétés coopératives de consommateurs et leurs salariés ;
- coordonner dans un cadre paritaire national les actions fédératrices entre les différentes sociétés coopératives de consommateurs.

## **Article 2**

### *Champ et modalités d'application de l'accord*

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du personnel des coopératives de consommateurs et assujetties aux dispositions de la loi du 11 février 2005.

En sa qualité d'accord-cadre, il n'est pas d'application directe ; il est transposable par la voie de la signature d'accords d'entreprise ou d'établisse-

ment déclinant par la négociation collective les modalités locales de son application. Il complétera les accords déjà mis en œuvre par les sociétés coopératives de consommateurs.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application du présent accord-cadre ne peuvent y déroger dans un sens moins favorable aux salariés.

### **Article 3**

#### *Plan d'insertion dans l'emploi*

L'encouragement à l'embauche et au maintien dans l'emploi de personnes handicapées est un des axes majeurs du présent accord et s'inscrit dans la politique de recrutement des sociétés coopératives de consommateurs fondée sur le principe que le recrutement des personnes handicapées se fait, comme pour tout salarié, sur la base de leur compétence et non de leur handicap.

Ainsi tous les emplois actuels ou à venir dans l'ensemble des sociétés coopératives de consommateurs sont ouverts, sous les différentes formes existantes du contrat de travail, aux personnes handicapées dans la mesure où le handicap du candidat lui donne la possibilité d'exercer les tâches qui lui seront confiées.

Pour réaliser cet objectif, la branche professionnelle développera les actions et les moyens suivants afin de faciliter la mise en relation des salariés handicapés avec les structures en charge de l'insertion des personnes handicapées et les différentes sociétés coopératives de consommateurs :

- création d'un réseau d'information et de communication avec les différents prospecteurs placiers pour personnes handicapées (PPTH) des centres spécialisés dans le recrutement et l'appui des personnes handicapées ;
- mise en place de liaisons et de contacts identifiés en termes de relations et de formations avec ces centres ;
- réalisation d'une charte de fonctionnement commune à l'ensemble des sociétés coopératives de consommateurs, afin de faciliter les relations avec les structures en charge de l'insertion des travailleurs handicapés. Elle sera la signature propre aux actions entreprises par les sociétés coopératives de consommateurs sur le territoire national ;
- élaboration de modules de sensibilisation et de tutorat au service de toutes les sociétés coopératives de consommateurs. Les conditions d'accueil de la personne handicapée sont déterminantes dans son processus d'intégration ; le tuteur joue un rôle essentiel dans cette démarche en permettant de garantir l'autonomie de la personne handicapée dans son travail quotidien.

### **Article 4**

#### *Actions de maintien dans l'emploi*

Les signataires du présent accord-cadre ont comme objectif prioritaire la préservation de l'emploi des salariés des sociétés coopératives de consommateurs en situation de handicap et la prévention du risque de handicap. Dans cet esprit, le plan de maintien dans l'emploi vise à traiter, par tous les moyens et le plus tôt possible, les situations de handicap susceptibles de poser des difficultés d'employabilité.

En fonction du degré de handicap, des postes d'adaptation seront proposés aux travailleurs handicapés pour assurer et maintenir leur emploi.

Il est rappelé que pour favoriser le maintien dans l'emploi, l'implication des principaux acteurs est indispensable. Il est fondamental que le salarié concerné soit partie prenante et s'implique personnellement dans la démarche de maintien dans l'emploi.

Les partenaires sociaux s'engagent à sensibiliser les sociétés coopératives de consommateurs à l'intérêt de mettre en œuvre, sans tenir compte du degré du handicap, tous les moyens adaptés afin de permettre le maintien dans leur poste des salariés qui seraient reconnus personnes handicapées ou dont le handicap viendrait à s'aggraver.

Afin de réaliser cet objectif de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, ils devront promouvoir auprès des sociétés coopératives de consommateurs la nécessité de mener, en concertation avec leurs instances représentatives du personnel, des actions sur l'organisation structurelle, fonctionnelle et opérationnelle de l'entreprise.

Pour ce faire, les 3 types d'actions suivantes seront mises en œuvre.

#### 4.1. Actions conseillées dans le cadre de l'organisation structurelle de l'entreprise

Les sociétés coopératives de consommateurs réaliseront si besoin un travail de fond favorisant l'accessibilité des sites par l'adaptation matérielle des postes de travail selon les caractéristiques des travailleurs handicapés.

Ces actions raisonnablement appropriées prendront la forme de réalisation d'installations spécifiques et nécessaires pour les personnes handicapées (pour exemple : rampe d'accès pour fauteuil, monte-handicapé, sanitaires adaptés, etc.) et à chaque fois que des travaux de rénovation permettront leur réalisation.

#### 4.2. Actions conseillées dans le cadre de l'organisation fonctionnelle de l'entreprise

Les sociétés coopératives de consommateurs rechercheront l'adaptation fonctionnelle des lieux de travail des personnes handicapées, en déclinant par accords locaux des actions de maintien dans l'emploi :

- par l'amélioration des définitions de poste en recherchant des modalités d'évaluation spécifique de ceux-ci ;
- par l'évaluation des compétences correspondant au poste ;
- par la recherche de création de nouveaux postes de travail adaptés, notamment dans le domaine de la manutention et du port de charges lourdes.

#### 4.3. Actions conseillées dans le cadre de l'organisation opérationnelle de l'entreprise

L'adaptation de l'organisation opérationnelle des sociétés coopératives de consommateurs devra être favorisée par des modalités d'application locales visant à faciliter l'organisation du travail, et notamment les déplacements domicile-lieu de travail.

Les personnes handicapées pourront de surcroît bénéficier dans le cadre de la mise en œuvre des accords locaux, après étude de faisabilité, de modalités particulières d'aménagement de leur temps de travail en accord avec le médecin du travail et la DRH.

#### 4.4. Information des institutions représentatives du personnel

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) seront consultés avant tout aménagement important, modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et quand l'entreprise envisagera de mettre en œuvre des technologies introduisant des mutations de travail majeures. Dans ce cadre, les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des personnes handicapées, notamment l'aménagement des postes, feront l'objet d'une consultation du CHSCT.

Le comité central d'entreprise et le comité d'établissement concerné seront consultés sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des personnes handicapées : conditions d'accueil, période d'essai, aménagement des postes...

#### 4.5. Intervention d'un ergonome expert

Il sera chargé, en lien avec le médecin du travail :

- d'aider à définir les contraintes des postes de travail à forte probabilité d'embauche. Dans le cadre de son intervention, et conjointement avec le responsable de l'insertion des personnes handicapées, il établira une cartographie des postes et il approfondira, si nécessaire, l'analyse des contraintes des postes de travail face aux différentes déficiences. Il ne s'agira pas de définir *a priori* des postes de travail en fonction de leur éventuelle adéquation à tel ou tel handicap, mais de déterminer les contraintes des différents postes afin de prévoir les aménagements nécessaires, la mise en place de procédures spécifiques ;
- de rechercher les mesures de prévention du handicap après avoir identifié les risques et les causes des handicaps ;
- de rechercher les mesures de prévention favorisant le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, notamment par rapport aux causes d'inaptitudes ;
- de partager, sur le plan national, les solutions de maintien dans l'emploi trouvées dans les différentes sociétés coopératives de consommateurs.

Il collaborera à la politique de communication et de sensibilisation au maintien dans l'emploi des personnes handicapées et à la prévention du handicap, notamment en participant, sous l'impulsion et l'animation de la branche des coopératives de consommateurs, à la publication d'un guide sur l'adaptation poste-handicap destiné aux directeurs de magasins et aux responsables des ressources humaines.

L'objectif de ces actions dans le domaine de l'ergonomie sera de permettre aux sociétés coopératives de consommateurs de :

- diminuer les situations d'inaptitudes. La gestion du handicap doit être liée à une politique d'intervention précoce, de traitement et de réadaptation de ceux qui contractent un handicap en cours d'emploi ;
- favoriser les actions en amont visant à maintenir dans l'emploi les personnes handicapées.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), quand il existe, est associé à cette réflexion.

De même, il rendra compte tant que de besoin de ses missions et observations au comité de pilotage visé à l'article 8 du présent accord.

Dans ce cadre, il est consulté :

- pour identifier les principaux facteurs d'inadaptation ;
- pour proposer des solutions d'adaptation ;
- pour assurer un suivi de l'adaptation.

## **Article 5**

### *Parcours de formation des personnes handicapées*

Le handicap ne doit pas être un frein au déroulement de carrière des salariés handicapés, il convient donc de veiller à l'égalité de traitement des personnes handicapées en matière de formation et de développement professionnel.

L'objectif principal des sociétés coopératives de consommateurs et des partenaires sociaux est de développer la compétence des salariés handicapés et de favoriser leur intégration dans les sociétés coopératives de consommateurs, notamment en incorporant ces différentes actions au sein du plan de formation de l'entreprise.

Pour garantir aux salariés handicapés l'égalité de traitement en termes d'accès à la formation, toutes les formations seront, dans la mesure du possible, adaptées aux personnes handicapées (exemple : matériel, durée du stage de formation, etc.).

Par ailleurs, des formations spécifiques pourront être mises en place pour répondre à des handicaps particuliers.

Les partenaires sociaux des sociétés coopératives de consommateurs s'appuieront sur les contrats de professionnalisation afin de proposer aux personnes handicapées des parcours de formation en alternance.

Les sociétés coopératives de consommateurs rechercheront auprès de l'AGEFIPH les financements complémentaires à ceux accordés par l'OPCA de branche.

## **Article 6**

### *Moyens mis en œuvre par la branche des coopératives de consommateurs*

Ils seront les suivants :

#### **6.1. Désignation d'un responsable de l'insertion des personnes handicapées**

Pour réaliser les objectifs définis dans le présent accord-cadre, la branche des coopératives de consommateurs procédera à la désignation d'un responsable de l'insertion des personnes handicapées qui associera, si besoin est, dans sa démarche, outre les sociétés coopératives de consommateurs et les personnes handicapées concernées, le médecin du travail, les représentants de l'entreprise, l'encadrement, le personnel et les instances représentatives du personnel afin d'éviter que la politique d'emploi des personnes handicapées ne soit perçue comme une contrainte pour l'entreprise et ne conduise à un rejet de la personne handicapée.

De plus, les personnes handicapées actuellement en poste soulignent l'importance d'un interlocuteur qui puisse répondre à leurs attentes en interne et vis-à-vis de l'extérieur concernant les démarches, les aides...

Par ailleurs, le recrutement de personnes handicapées reste une difficulté cruciale pour l'ensemble des sociétés coopératives de consommateurs qui n'ont pas les moyens de tisser le réseau nécessaire à la préparation d'une identification et d'un recensement des profils susceptibles de répondre aux attentes des différents responsables. Le responsable de l'insertion leur permettra de s'appuyer prioritairement sur les organismes régionalement compétents pour réaliser les recrutements.

Au regard de cette situation, et pour accentuer son action, la branche des coopératives de consommateurs :

- proposera un cadre de référence et d'orientation pour toutes les actions de communication sur la politique d'emploi et d'insertion des personnes handicapées et de prévention du handicap au niveau de la branche. Elle établira les principes et les buts à poursuivre afin de mutualiser les activités de communication et d'en faire un « projet commun » ;
- orientera la politique de communication ainsi déterminée : contenu des supports, participation à des forums, axes de la sensibilisation (contenu et modalités de la diffusion) autant au niveau interne qu'au niveau externe, notamment en participant aux différents réseaux : entreprises et handicap, Tremplin, Etre... et en aidant à la mise en place des coopérations techniques nécessaires ;
- entretiendra la politique de sensibilisation à l'insertion des personnes handicapées dans la branche ;
- animera et coordonnera la politique de la branche en faveur des personnes handicapées ;
- sera l'interface entre les spécialistes externes et les sociétés coopératives de consommateurs ;
- aidera au maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les sociétés coopératives de consommateurs en anticipant les évolutions des postes aux handicaps ;
- tiendra à jour les différents tableaux de bord permettant de suivre l'évolution du contenu de l'accord et d'en préparer les aménagements éventuels ;
- accompagnera les personnes handicapées tout au long de leur parcours professionnel au sein des sociétés coopératives de consommateurs, en assurant un suivi de leur formation professionnelle, de leur évolution salariale pour une égalité des chances.

## 6.2. Désignation d'un juriste en droit social chargé de l'assistance dans la mise en œuvre des dispositions de l'accord

Sa mission sera principalement de participer, à la demande de la branche des coopératives de consommateurs, à la facilitation de la négociation et de la rédaction des accords d'entreprise ou d'établissement et, d'une façon générale, à la rédaction des futurs textes pris en application du présent accord-cadre.

Il sera chargé de répondre aux questions des sociétés coopératives de consommateurs et d'assurer une permanence juridique sur la mise en place et le suivi des contrats de travail des travailleurs handicapés et d'en rendre compte à la branche professionnelle.



Il en résultera une capitalisation des questions juridiques qui seront diffusées à l'ensemble des sociétés coopératives, notamment via les lettres de la fédération et le site internet de la branche des coopératives de consommateurs.

Il rendra compte de ses observations et constatations au comité de pilotage.

## **Article 7**

### *Engagement de partenariat avec les structures spécialisées dans le recrutement des personnes handicapées*

Dans le cadre de la politique d'insertion et d'emploi des personnes handicapées, la branche des coopératives de consommateurs s'engage à développer des partenariats avec des structures spécialisées dans l'emploi des travailleurs handicapés tels que :

- les centres de formation professionnelle pour travailleurs handicapés, selon la nomenclature AFPA ;
- les relais handicaps sociaux des différentes universités françaises ;
- les différentes entreprises d'intérim ;
- le réseau Cap Emploi dans la mesure où des relations locales n'ont pas été développées par les sociétés coopératives de consommateurs.

La branche professionnelle assistera les sociétés coopératives de consommateurs dans leur recours à la sous-traitance avec le secteur adapté et protégé (entreprises adaptées et établissements ou services d'aide par le travail [ESAT]) et pour cela se rapprochera de l'UNEA (union nationale des entreprises adaptées) ou du GESAT (groupement des établissements d'aide par le travail) de façon à faire connaître la politique de la branche, initier une démarche d'information et construire des partenariats. A ce titre, il pourra être :

- étudié la possibilité de recourir au secteur adapté et protégé pour certaines prestations (via la conclusion de contrats de fournitures, de sous-traitance et de prestations de services avec les structures concernées) ;
- procédé à la consultation de ces entreprises dans le cadre de la mise en place d'un appel d'offres.

Pour cela, la liste des entreprises du secteur protégé et adapté sera mise, pour information, à la disposition de l'ensemble des établissements des sociétés coopératives de consommateurs.

## **Article 8**

### *Actions de sensibilisation et de communication nationale et locale*

Afin de favoriser la mise en œuvre et la diffusion de sa politique d'emploi en faveur des personnes handicapées, les partenaires sociaux, en lien avec les sociétés coopératives de consommateurs, s'engagent à se doter et à développer une politique de communication. Les plans d'actions sont les suivants :

1. Des actions de communication et de sensibilisation de tous les salariés sur l'insertion des personnes handicapées et la prévention du handicap avec la réalisation d'une campagne d'affichage et la diffusion d'un film « Une branche professionnelle s'engage » qui illustrera l'affirmation que l'on peut réussir sa vie sociale et professionnelle avec un handicap grâce à ses compétences et à une politique d'insertion volontariste de l'entreprise.

2. Des actions spécifiques d'information et de sensibilisation des personnes plus particulièrement impliquées dans les actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées (collectifs de travail, management, CHSCT...) qui s'intégreront dans le cadre d'une campagne de communication générale sur l'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise associant les managers, les responsables de secteur et la direction générale.

3. Un réseau de relais internes dans les sociétés coopératives de consommateurs, chargé de sensibiliser les acteurs locaux sur la réalité du handicap et des comportements à adopter par l'entreprise afin de faire perdurer dans les régions les bonnes pratiques en matière de traitement et d'accompagnement du handicap en entreprise.

4. La valorisation et l'extension du site web de la branche des coopératives de consommateurs, qui disposera d'informations pratiques et de banques de données en matière d'insertion et de recrutement de travailleurs handicapés.

L'observatoire de l'emploi de la branche des coopératives de consommateurs inclura, dans l'année de la signature du présent accord, une base de données spécifique regroupant les informations quantitatives et qualitatives relatives à l'emploi et l'insertion des salariés handicapés.

## **Article 9**

### *Dispositif de pilotage de l'insertion des personnes handicapées*

Un comité paritaire de pilotage de l'insertion des personnes handicapées employées dans les sociétés coopératives de consommateurs assurera le pilotage et l'organisation du présent accord.

Il assurera notamment les missions suivantes :

- coordination des objectifs et des actions programmés par l'accord-cadre dans les sociétés coopératives de consommateurs ;
- développement et mise en œuvre des actions ;
- suivi des actions et contrôle des résultats ;
- établissement des documents de synthèse et de bilan ;
- participation à la définition des profils professionnels adaptés aux missions de tutorat.

Ce comité paritaire de pilotage sera constitué de 2 représentants par organisation syndicale représentative et d'autant de représentants de la branche des coopératives de consommateurs. Il se réunira en début d'action et en préparation des réunions de la commission paritaire nationale de l'emploi à laquelle seront restitués les différentes actions engagées et les travaux entrepris par les coopératives régionales dans le cadre du présent accord.

A l'occasion de ces réunions, les sociétés coopératives de consommateurs ayant décliné le présent accord, localement par accord d'entreprise ou d'établissement, présenteront leurs actions.

Le comité paritaire de pilotage présentera ses travaux à la commission paritaire nationale de l'emploi constituée dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs.

## **Article 10**

### *Suivi de l'accord-cadre*

Le suivi de l'accord de branche sera assuré par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche sur la base notamment du relevé de conclusions établi par le comité de pilotage.

La commission de suivi émettra toute proposition utilise en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Elle veillera notamment à la qualité des actions de sensibilisation, aux aménagements de poste et aux contenus des modules de formation.

La première réunion de la CPNE, portant sur l'objet du présent accord, se tiendra dans les 6 mois de sa signature et sera consacrée à un bilan d'étape des actions et réalisations entreprises.

## **Article 11**

### *Durée de validité de l'accord*

Le présent accord est applicable à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents, pour une durée de 2 ans renouvelable.

Les coopératives devront décliner localement le présent accord avant le terme du délai précédent.

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la branche des coopératives de consommateurs et une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou ayant adhéré ultérieurement.

## **Article 12**

### *Extension de l'accord*

Les parties signataires projettent de demander l'extension du présent accord, la fédération nationale des coopératives de consommateurs sera alors chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## **Article 13**

### *Publicité de l'accord*

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code de travail.

Fait à Paris, le 5 novembre 2008.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

---

### **Accord type d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées**

Ce document reste un modèle. Il n'a pas pour finalité d'être repris tel que mais de servir de trame à l'élaboration d'un accord d'entreprise. Son contenu et les actions envisagées dépendent essentiellement de la situation propre à l'entreprise.

Entre :

La société...,

D'une part, et,

Les organisations syndicales...

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### PRÉAMBULE

Les signataires du présent accord partagent la volonté de s'investir dans le développement de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Conformément aux dispositions de l'accord paritaire cadre de la branche des coopératives de consommateurs pour l'emploi des personnes handicapées, ils visent les priorités suivantes :

- s'appuyer sur un diagnostic pour repérer les enjeux de l'entreprise en matière d'emploi de travailleurs handicapés, les objectifs à atteindre et les leviers d'action ;
- rechercher les moyens de développer l'emploi des personnes handicapées, à travers notamment la mise en œuvre de partenariats adaptés ;
- favoriser le maintien dans l'emploi.

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises et aux bénéficiaires visés par les dispositions des articles L. 5212-1 et L. 5212-13 du code du travail. Les salariés concernés veilleront à ce que les justificatifs à jour concernant leur statut de travailleur handicapé soient communiqués à l'employeur afin que celui-ci ait bien connaissance de leur situation et puisse leur appliquer les mesures prévues.

#### **Article 2**

##### *Constat*

Résultats du diagnostic établi sur la situation de l'entreprise en matière d'emploi de personnes handicapées :

- caractéristiques de la population handicapée en poste ;

- pratiques en vigueur en matière de recrutement, de formation, de maintien dans l'emploi ;
- repérage des freins et leviers à l'emploi de personnes handicapées.

La collaboration du médecin du travail pourra être sollicitée pour l'élaboration de ce diagnostic.

### Article 3

#### *Favoriser l'embauche des personnes handicapées*

Engagement d'amélioration du taux d'emploi des personnes handicapées notamment, et dans la mesure du possible sur les sites qui ont le taux d'emploi le plus faible ;

Recrutement sous les différentes formes existantes du contrat de travail (CDI, contrats d'apprentissage, de professionnalisation...) ;

Etude ergonomique des postes de travail (en collaboration avec la médecine du travail, il s'agit d'analyser les postes de travail présentant un potentiel d'embauche de personnes handicapées. Cela facilitera l'insertion et les visites de pré-embauche du médecin du travail, afin de prendre en compte la compatibilité du poste de travail et du handicap) ;

Recherche de partenaires : ANPE, équipes Cap Emploi et associations régionales, départementales œuvrant pour le recrutement et l'intégration en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées ;

Engagement de suivi des personnes recrutées pour la prévention d'éventuelles difficultés d'intégration ou d'adaptation au poste de travail ;

Mise en œuvre d'actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel en veillant notamment à l'implication et la responsabilisation de l'encadrement dans l'accueil et l'intégration des personnes handicapées.

### Article 4

#### *Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés*

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre les actions adaptées pour maintenir dans l'emploi tout salarié reconnu handicapé ou qui le deviendrait.

Elle souhaite favoriser la reconnaissance du handicap du personnel de l'entreprise répondant aux conditions requises. Elle demande, à titre de précaution, au médecin du travail de porter une attention toute particulière sur le cas des personnes ayant un terrain favorable à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. La détection au plus tôt et le développement de la concertation entre les intervenants du maintien dans l'emploi (salarié, hiérarchique, médecin du travail...) sont indispensables. Il est ainsi essentiel que le salarié concerné soit partie prenante et s'implique personnellement dans la démarche de maintien dans l'emploi.

Pour chaque cas, le médecin du travail sera consulté sur les éventuels aménagements de poste ou sur la liste des autres postes pouvant être proposés. Si nécessaire, un ergonome sera sollicité. Les instances représentatives du personnel seront normalement consultées et pourront faire des propositions d'aménagements de poste.

## **Article 5**

### *Développer la formation en cours d'emploi et la promotion des salariés handicapés*

L'entreprise s'engage à faciliter l'accès des personnes handicapées à la formation. Il est rappelé que ces salariés doivent bénéficier d'une égalité de traitement, leur handicap ne doit pas être un frein au déroulement de leur carrière.

L'entretien professionnel peut être un outil essentiel pour la définition des besoins de formation et pour veiller au bon déroulement des parcours professionnels des personnes handicapées dans l'entreprise.

## **Article 6**

### *Recours au secteur protégé*

L'entreprise recherchera, en tant que de besoin, le développement des collaborations avec des structures du secteur protégé. Par exemple :

- accueil de stagiaires issus du secteur protégé ;
- sous-traitance, avec éventuellement mise à disposition de personnel pour des travaux particuliers ;
- développement de relations commerciales avec le secteur protégé.

## **Article 7**

### *Mise en œuvre et suivi de l'accord*

Les signataires conviennent de se réunir 1 fois par an pour faire le suivi de l'accord. Ils examineront en outre les modalités de reconduction de l'accord 3 mois avant son échéance.

## **Article 8**

### *Date d'application et durée*

Après conclusion du présent accord avec les partenaires sociaux, son entrée en vigueur est subordonnée à un agrément par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente.

Il prendra effet à compter du..., pour une période de 2 ans.

## **Article 9**

### *Publicité*

Un exemplaire du présent accord sera remis à chaque signataire. Le texte sera déposé dans les 15 jours au plus tard suivant sa signature auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent.