

**ACCORD D'ENTREPRISE BUT
EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE
DES PERSONNES HANDICAPEES**

ANNEES 2011-2012-2013

ENTRE LES SOUSSIGNES

Les sociétés BUT entrant dans le périmètre de l'UES BUT
Représentées par Monsieur Frank WENDLING
En sa qualité de Directeur Général des Ressources Humaines et de Relations Sociales

D'une première part

ET

Monsieur Dominique JOUASSIN
Pour le syndicat CFTD

Madame Sabah BACHIR
Pour le syndicat CFE/CGC

Monsieur Lakdar BELHADRI
Pour le syndicat CFTC

Monsieur Bertrand BARAY
Pour le syndicat CGT

Monsieur Pascal BACON
Pour le syndicat FO



IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT AU TITRE D'UN ACCORD

Préambule

La société BUT et les partenaires sociaux signataires de l'accord, conscients que l'emploi des travailleurs handicapés représente un enjeu majeur de la responsabilité sociétale de l'entreprise, entendent par le présent accord mettre en œuvre une politique dynamique traduisant une volonté réelle de suivre des actions d'insertion en milieu professionnel et visant à maintenir dans l'emploi les travailleurs handicapés. Par le présent accord, la société BUT entend également et plus généralement réaffirmer son attachement à lutter contre les discriminations de toute nature et à promouvoir l'égalité des chances.

Conscients que les capacités et les compétences professionnelles de chacun contribuent à la performance de l'entreprise, la direction et les partenaires sociaux souhaitent donc développer une politique volontariste en faveur du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Cette volonté de renforcer l'emploi de travailleurs handicapés doit se construire dans la durée par le biais d'une politique responsable, cohérente et durable dans le temps.

Il est rappelé qu'en l'état actuel sur les 127 établissements, répartis en 13 régions et composés de 3523 salariés, ayant fait une déclaration en 2010 au titre de l'année 2009, il est requis 211 unités.

Sur les 211 unités requises, le groupe a 45,85 unités soit un taux d'emploi actuel de 1,3%.

C'est pourquoi, les parties souhaitent, par le présent accord, se fixer un cadre et des objectifs et, ainsi, se donner les moyens de mener des actions pérennes et ce pour une première période de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2011.

Le présent accord a l'ambition de changer le regard porté sur les personnes handicapées et de mieux impliquer l'ensemble des salariés.

La politique s'articulera notamment autour des axes de travail suivants :

- Un plan d'embauche de personnes reconnues handicapées et leur accompagnement pour une insertion professionnelle,
- Un maintien dans l'emploi des salariés handicapés et la mise en place d'actions préventives,



- Le développement du recours au secteur protégé,
- Le développement des actions de sensibilisation avec les partenaires spécialisés,
- La mise en place d'actions de formation,
- Le développement des actions de sensibilisation et de communication de l'accord auprès du management et des équipes en général.

La démarche mise en œuvre en faveur des personnes handicapées prévue par le présent accord sera suivie par les différentes instances représentatives du personnel.

Afin de structurer le plan d'action, la Direction et les partenaires sociaux conviennent du planning suivant :

1^{ère} année :

- création de la structure dédiée (responsable RH handicap et commission de suivi)
- communication sur l'accord portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap
- sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs
- formations des équipes
- développement des partenariats externes
- engagement des premiers recrutements
- accompagnement des collaborateurs en situation de maintien dans l'emploi

2^{ème} et 3^{ème} année :

- poursuite de la dynamique de recrutement et de maintien dans l'emploi
- compléments de formation des équipes en fonction du besoin
- réflexion sur les pistes complémentaires d'actions

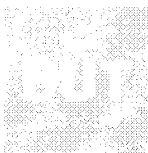
Article 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1.1 Les sites concernés

Le présent accord est applicable aux établissements composant l'unité économique et sociale de BUT.

La liste exhaustive de ces établissements à date de signature du présent accord, est jointe en annexe 1.

Il a vocation à s'appliquer également aux nouveaux établissements assujettis à la loi du 11 février 2005 qui entreraient dans le périmètre de l'UES BUT, pendant la durée d'application de l'accord.



Article 1.2 Les salariés concernés







Sont concernés par le présent accord tous les salariés visés par les dispositions de l'article L.5212-13 du Code du Travail ou en voie de le devenir, à savoir :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles,
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre,
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code,
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles,
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Constitue un handicap (art 5213-1 du code du travail) « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidant ».



A titre d'exemples on peut trouver comme type de handicaps :

	Le handicap moteur : recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes).
	Le handicap visuel : concerne les personnes non voyantes , mais aussi, dans la majorité des cas, les personnes malvoyantes
	Le handicap auditif : la perte auditive totale est rare, la plupart des déficients auditifs possèdent « des restes auditifs » pour lesquels les prothèses auditives apportent une réelle amplification. Selon les cas, ce handicap s'accompagne ou non, d'une difficulté à oraliser.
	Le handicap psychique : Aucune définition exhaustive n'est possible, d'autant que la terminologie psychiatrique (névrose, psychose...) est seulement maîtrisée par les psychiatres
	La déficience intellectuelle : C'est une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition.
	Les maladies invalidantes : Toutes les maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuse (diabète, hémophilie, sida, cancer, hyperthyroïdie...). Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé permet aux intéressés de bénéficier des mesures particulières prévues dans le présent accord.

Aussi, la direction et les partenaires sociaux souhaitent que la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé soit encouragée.

Pour ce faire, la fonction ressources humaines et le médecin du travail mèneront des actions de sensibilisation sur ces démarches et apporteront leur aide et leur soutien aux personnes qui souhaitent s'engager dans ce processus. Les salariés seront invités à faire parvenir le justificatif à jour et / ou le renouvellement de la qualité de travailleur handicapé à l'employeur afin qu'il ait connaissance de leur état et puisse ainsi leur appliquer les mesures du présent accord. Dans le cadre du renouvellement de la qualité de travailleur handicapé, l'entreprise demandera au salarié concerné de lui présenter les documents attestant du renouvellement de son statut de travailleur handicapé.



Article 2 : L'emploi direct des personnes handicapées : Plan d'embauche et d'intégration

La Direction et les partenaires sociaux énoncent que le recrutement d'une personne en situation de handicap, comme pour tous salariés, est basé sur sa compétence professionnelle permettant de répondre aux exigences du poste à pourvoir.

Les personnes en situation de handicap sont, par conséquent recrutées selon le même processus de recrutement avec la prise en compte de leurs éventuelles restrictions à l'emploi.

Le handicap ne doit pas constituer un frein à l'emploi, et l'entreprise dans ce cadre, s'engage à développer le recrutement de personnes handicapées.

L'entreprise BUT est consciente que la politique d'insertion des travailleurs handicapés pour être réussie doit s'inscrire dans la durée et que les actions mises en œuvre ne pourront être que progressives et souhaite tendre graduellement vers un taux d'emploi de 6% de travailleurs handicapés (taux légal en vigueur).

L'état des lieux de l'année de 2009 (annexe 2) montre l'hétérogénéité des situations en fonction des régions en matière d'emploi des travailleurs handicapés.

Face à ce constat, la direction de l'entreprise et les partenaires sociaux entendent, pour cette première période d'application 2011 - 2013, améliorer l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et s'engagent paritairement sur un objectif de recrutement externe d'au moins 40 personnes.

Cet objectif minimum de recrutement externe triennal pourrait se répartir en 10 personnes en 2011, 20 personnes en 2012 et 10 personnes en 2013.

Afin de permettre l'accès au monde du travail et de faciliter l'embauche dans les meilleures conditions, les managers seront invités à recourir à toutes les possibilités existantes à l'heure actuelle, ou pouvant exister dans le futur, en matière de recrutement et d'insertion professionnelle :



- contrat à durée indéterminée,
- contrat à durée déterminée, privilégiant les contrats d'une durée de 6 mois minimum,
- contrat en alternance et notamment les contrats de professionnalisation et d'apprentissage, conventions de stage et favoriser leur intégration à l'issue de leur période initiale...

Les recrutements en contrat à durée indéterminée et à temps plein seront privilégiés.

Il n'existe pas d'emplois réservés, les personnes handicapées peuvent être embauchées sur tous les emplois en rapport avec leurs compétences après avis d'aptitude du médecin du travail.

Article 2.1 Les actions de recrutement

- Partenariats et participations à des événements :

Afin de favoriser le recrutement de personnes handicapées, BUT veillera à être présent lors de forums de recrutements ou divers événements.

Des partenariats pourront être développés par exemple avec :

- des organismes ou associations (Tremplin : <http://www.tremplin-entreprises.org>, TH Conseil : <http://www.thconseil.fr/pourquoi-employer-des-travailleurs-handicapes.php>,
- des structures généralistes ou spécialistes de l'emploi des personnes handicapées : Cap Emploi <http://www.agefiph2010.fr/personnes-handicapees-details.php>, Afij : <http://www.id-handicap.info/>, Adapt <http://www.ladapt.net/>, Sociétés de travail temporaires, des centres de réadaptation.
- des sites Internet : Pole Emploi, APEC, CAP-emploi.

Alternance et apprentissage

BUT entend développer sa politique d'alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) en faveur des personnes en situation de handicap, soit par des recrutements traditionnels, soit par des partenariats spécifiques, avec des organismes spécialisés dans l'accompagnement des personnes handicapées.

BUT souhaite mettre en œuvre une politique d'accueil de stagiaires permettant aux jeunes en situation de handicap d'avoir une première expérience professionnelle.



Fw.
BB

Cela permet également de sensibiliser les collaborateurs au handicap.

Des partenariats se poursuivront afin de favoriser l'accueil de stagiaires avec des grandes écoles ou des universités pour favoriser l'accès des personnes handicapées aux formations supérieures avec des organismes œuvrant dans le domaine de la formation (AFPA, OPCALIA, AGEFOS PME, OPCAREG, CRP...).

Partenariats externes

Les parties conviennent de la nécessité de créer de véritables partenariats avec les structures spécialisées intervenant dans la formation initiale et continue, et dans l'emploi des personnes en situation d'handicap.

Tous les partenariats tendant à favoriser l'emploi des travailleurs handicapés seront étudiés. Le présent accord favorise la mise en place d'un réseau externe (sociétés de travail temporaires, des centres de réadaptation, des structures généralistes ou spécialistes de l'emploi des personnes handicapées, écoles, cabinets de recrutements, associations...).

Partenariats avec les CAP - emplois

Ce partenariat aura pour objectif de:

- développer le réseau externe des sites en entretenant un lien régulier et professionnel avec le ou les CAP-EMPLOI compétent(s),
- transmettre aux CAP-EMPLOI les définitions de fonction de poste à recrutement récurrent pour mieux connaître les besoins des établissements,
- faire découvrir les principaux métiers et les contraintes des postes afin de définir la bonne adéquation entre les restrictions à l'emploi et les exigences des postes à pourvoir,
- Transmettre au besoin les postes à pourvoir au sein de l'entreprise.

Participation aux forums de recrutements de personnes en situation de handicap

BUT développera sa participation aux différents forums de recrutement spécialisés dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Afin d'informer sur sa politique d'emploi des travailleurs handicapés et des postes accessibles aux personnes en situation d'handicap, BUT concevra une plaquette de communication à destination des candidats travailleurs handicapés.



Article 2.2 Les aides au recrutement

Pour l'aider dans sa démarche de recrutement, le directeur d'établissement aura à sa disposition un guide pour l'embauche et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Si l'intégration de la personne devait nécessiter une adaptation, les frais engagés seraient financés par les fonds dédiés (adaptation du poste de travail, aménagement de l'accessibilité de l'environnement de travail, mise en place d'aides techniques...).

Article 3 : L'embauche indirecte, le recours au secteur protégé

La loi prévoit le recours à la sous-traitance auprès des établissements et services d'aides par le travail (E.S.A.T), des entreprises adaptées, et des centres de distribution de travail à domicile (C.D.T.D), comme une possibilité de remplir partiellement l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

BUT s'engage à développer le partenariat avec le secteur adapté pour soutenir l'opportunité d'emploi de toutes les catégories de personnes en situation de handicap.

Certains handicaps ne permettent pas aux travailleurs handicapés de travailler en milieu ordinaire. Pour autant, le handicap ne doit pas être un frein à l'emploi pour la personne qui doit pouvoir exercer dans un encadrement adapté.

Cette démarche fait partie de la responsabilité sociale de l'entreprise à laquelle BUT est particulièrement attachée. BUT convient donc d'étendre son action en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en contribuant au développement du secteur adapté et protégé.

Les actions pourront porter sur l'identification de partenariats qui privilégient l'emploi de personnes handicapées. Toutefois la mise en place de ces actions ne se fera pas au détriment des relations déjà existantes.



Article 4 : Les mesures d'intégration et de formation des travailleurs handicapés

L'objectif de l'action de sensibilisation et de formation est d'obtenir l'adhésion de l'ensemble des acteurs, sans laquelle la volonté de promouvoir l'emploi des personnes handicapées reste vouée à l'échec.

C'est pourquoi des formations spécifiques seront proposées en relation avec des organismes ou le médecin du travail au niveau local et des priorités de formations seront définies en fonction des sites accueillant le nombre le plus important de travailleurs handicapés.

Sont notamment concernés les membres de l'encadrement, les membres de la commission de suivi, les membres des CHSCT, les équipes ressources humaines. Les formations prioriseront le thème de l'intégration des personnes handicapées.

Afin de garantir une intégration réussie des travailleurs handicapés, il convient de tenir compte des spécificités liées au handicap et prendre les mesures nécessaires.

La direction et les partenaires sociaux constatent que la mise en œuvre d'une politique en faveur des personnes handicapées repose sur l'implication de tous et sur l'impulsion d'une mission centralisée et les différentes instances représentatives du personnel.

C'est pourquoi, est proposé, en fonction des besoins lors de l'intégration d'un collaborateur handicapé, de bénéficier d'une ou plusieurs des mesures suivantes :

Article 4.1 La mise en place d'une mission centrale au sein de la Direction des ressources humaines

Une structure de fonctionnement interne au service ressources humaines est mise en place pour assurer une coordination entre les régions pour l'application de l'accord. Cette fonction sera assurée par un responsable ressources humaines handicapé.

Ses missions seront les suivantes :

- L'animation et la coordination de la politique du Groupe en faveur des personnes handicapées.
- Le conseil et l'accompagnement des établissements dans la mise en œuvre des objectifs de l'accord.



- La sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise et la communication interne et externe.
- La gestion des fonds de l'accord et le financement des actions prévues dans l'accord, sous contrôle de la commission de suivi dans le cadre de ses compétences.
- Le suivi des réalisations du Groupe et l'établissement d'un rapport d'activité et d'un bilan financier annuel.

Article 4.2 La communication

BUT s'engage à mettre en œuvre auprès de son personnel des actions régulières de communication et de sensibilisation sur le handicap et à lutter contre les préjugés par le biais des actions suivantes :

- Réunion, le cas échéant, de sensibilisation de l'équipe du collaborateur intégré (sur accord express de ce dernier).
- Communication des coordonnées des différents acteurs en charge du handicap au sein de l'entreprise : médecin du travail, commission de suivi, inspection du travail, CRAM, CHSCT.
- Communication externe sur le sujet du handicap : Pole Emploi, Cap Emploi, CDAPH (Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées), PDITH (programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés), MDPH (maisons départementales des personnes handicapées) ... et entretenir ainsi avec eux des relations privilégiées.

Par ailleurs, BUT pourra adhérer à un club qui rassemble de grandes entreprises signataires d'un accord ou d'une convention d'actions en faveur des travailleurs handicapés.

L'intégration du collaborateur handicapé implique également un changement des préjugés sur le handicap.

C'est pourquoi des mesures spécifiques seront mises en œuvre pour sensibiliser les collaborateurs :

- Mise en place d'une communication de sensibilisation de l'ensemble des salariés sur le présent accord : remise d'une synthèse de l'accord à tous les salariés et affichage de l'accord au sein des magasins et sur le site internet / intranet.
- Communication du bilan des actions issues de l'accord aux instances représentatives du personnel des différents établissements.



- Apport d'une attention particulière à la formation, spécifiquement étudiée si besoin, réalisée sur le temps de travail.

Article 4.3 Accessibilité à la formation et mise en place d'un parrainage

Un processus d'accueil et d'intégration des salariés en situation d'handicap nouvellement embauchés sera mis en place au sein de chaque établissement pour faciliter l'insertion.

La formation professionnelle des personnes en situation de handicap joue un rôle essentiel pour favoriser leur accès à la vie professionnelle, puisqu'elle contribue au développement des compétences et facilite l'accès à la qualification.

C'est pourquoi, les parties réaffirment que le collaborateur en situation de handicap a le même droit d'accès au plan de formation de l'entreprise que les autres collaborateurs.

Il est instauré à la demande du salarié handicapé un accompagnement spécifique dans le cadre de son intégration. Ce parrainage par un salarié volontaire dans l'entreprise sera défini avec le salarié handicapé en fonction de ses besoins.

Le parrain bénéficiera du temps nécessaire à ses fonctions. Ce temps consacré par le parrain au salarié handicapé ne devra pas pénaliser l'appréciation du collaborateur dans l'atteinte de ses objectifs professionnels. La mission du parrain n'aura pas d'impact sur sa rémunération (le temps consacré sera considéré comme de l'absence autorisée payée).

A l'issue de la période d'intégration, un bilan sera établi sur son parrainage afin de déterminer si le collaborateur a un besoin complémentaire de formation ou d'adaptation au poste de travail.

Le parrain aura pour mission d'accompagner le collaborateur handicapé dans sa prise de poste en le formant et en le conseillant.

Il sera force de proposition auprès des autres interlocuteurs (encadrant, responsable RH handicap, médecin du travail...) pour identifier les besoins complémentaires de formation ou d'adaptation au poste de travail en cours de la période d'intégration.

Le profil recherché parmi les collègues de travail répond aux critères suivants :

- Volontariat
- Connaissance du métier
- Qualités pédagogiques



- Disponibilités d'écoute.

L'objectif de cette action est d'accompagner et de sécuriser le collaborateur en situation de handicap pour renforcer sa prise d'autonomie et lui permettre de réussir son intégration dans l'entreprise.

Article 5 : Le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

La Direction de l'entreprise s'engage par les moyens adaptés à maintenir dans l'emploi les collaborateurs handicapés ou qui le deviendraient, pour autant que leur handicap le permette. Il sera privilégié un maintien dans l'emploi dans l'établissement d'origine du salarié.

La Direction Générale confirme sa volonté de permettre aux salariés en situation de handicap à :

- Conserver un emploi adapté à leurs qualifications tout en respectant les restrictions d'emploi liées au handicap et aux nécessités de performances,
- D'exercer leur emploi,
- D'aménager les postes de travail ou de modification de l'organisation et du rythme du travail,
- De suivre une formation adaptée à leurs besoins,
- D'avoir la même évolution de carrière que les personnes non handicapées.

En conséquence les mesures appropriées visés par l'article 5211-1 du code du travail seront recherchées pour favoriser le maintien du salarié dans l'entreprise.

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. De même, le Médecin du Travail, de par ses attributions particulières, participera à la démarche, en collaboration étroite avec la hiérarchie.

Actions d'anticipation sur les situations d'inaptitude professionnelle

Dans le cadre du présent article, BUT souhaite traiter le plus en amont les situations de maintien dans l'emploi.

Un accompagnement anticipant sur les situations d'inaptitude professionnelle est ainsi mis en œuvre.



Ces mesures sont les suivantes :

- Passer une visite de pré-reprise avec le médecin du travail suite à un arrêt de travail d'une durée de 21 jours pour anticiper le retour à l'emploi et permettre au médecin du travail d'évaluer l'état de santé du salarié et prévoir l'accompagnement de l'entreprise et du salarié dans la recherche de solutions spécifiques à sa problématique,
- Diagnostiquer au plus tôt les éventuelles inadéquations entre les exigences du poste de travail et les restrictions à l'emploi du salarié lors de son retour dans l'emploi,
- Envisager en amont l'adaptation nécessaire du poste du travail et en cas de nécessité engager des prémices de réflexion et rechercher les pistes de reclassement les plus favorables pour le salarié concerné.

Actions de formations des salariés handicapés

BUT garantit aux salariés handicapés de :

- Développer leurs compétences afin d'assurer leur employabilité,
- Valider le fait qu'ils bénéficient des mêmes formations que les autres collaborateurs en veillant à une accessibilité des lieux et du contenu de formation au regard de leur handicap,
- Développer l'accès aux bilans de compétence pour les salariés en situation de maintien d'emploi dans l'entreprise,
- Proposer des parcours de formation adaptés pour permettre aux salariés handicapés d'accéder à un nouveau métier compatible avec leurs restrictions à l'emploi,
- Faciliter le recours à la période de professionnalisation pour promouvoir l'accès à la formation qualifiante (VAE, CIF...).

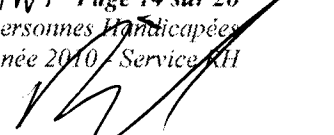
Actions de maintien dans l'emploi

L'action de maintien dans l'emploi peut avoir une répercussion sur la classification du salarié handicapé et un impact sur ses ressources financières. BUT s'efforcera de proposer un poste en respectant le maintien de la qualification ainsi que la rémunération.

Il peut arriver que le respect des restrictions à l'emploi du collaborateur et son niveau de compétence ne le permette pas. Dans ce cas le salaire du collaborateur sera maintenu pendant une durée de 12 mois, à l'issue de cette période, le salarié handicapé percevra sa nouvelle rémunération en fonction de son groupe et niveau liée à la convention collective.

Des financements seront possibles sur des aménagements de postes par le biais de la mission centrale. Dans cette hypothèse, les CHSCT ou les DP dans le cadre de leur mission supplétive seront également concernés.



FW)  DB

Dans le cadre de son engagement BUT apportera une attention particulière aux collaborateurs reconnus travailleurs handicapés au sens de la loi ou en voie de le devenir, dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi qui, en fonction des situations rencontrées, pourra déboucher sur la mise en œuvre d'actions.

Une attention particulière sera portée pour les salariés reconnus inaptes au sein de l'entreprise et qui devraient bénéficier d'aménagements de poste.

En cas d'impossibilité de reclassement d'un salarié handicapé, il pourra faire appel à la mission centrale pour l'aider dans sa démarche afin de la consulter et l'orienter dans la définition d'un projet professionnel.

Article 5.1 La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

L'entreprise souhaite accompagner les collaborateurs qui le souhaitent dans leur démarche de reconnaissance et dans le respect de la confidentialité.

Dans ce cadre, la société BUT, consciente des réticences que peuvent avoir les personnes à déclarer leur handicap, mettra en œuvre à destination de tous une information sur sa politique de non discrimination et d'égalité dans tous les processus de gestion de carrière de l'ensemble de son personnel et développera à l'intention des personnels de la RH (Ressources Humaines), un dispositif d'accompagnement à la déclaration du handicap.

Article 5.2 Assurer un meilleur accompagnement de la personne en cours de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Une information des collaborateurs en situation de handicap sera mise en place sur les démarches à entreprendre en vue de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé leur ouvrant ainsi le droit au bénéfice des mesures d'accompagnement du présent accord.

L'entreprise facilitera l'organisation du travail des collaborateurs concernés afin de leur permettre de réaliser leur dossier administratif auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées dans les meilleures conditions.

Afin de permettre d'effectuer les démarches administratives relatives à la déclaration du statut de travailleur handicapé, le salarié bénéficie de 1 jour (ou 2 demi-journées) d'absence autorisée payée sur présentation du justificatif du rendez-vous à la maison départementale des personnes handicapées au directeur d'établissement avant la date prévue de rendez-vous. La présentation du rendez-vous devra être effectuée le plus en amont possible afin de



permettre l'organisation du service. Cette mesure sera reconduite lors du renouvellement du statut de travailleur handicapé. Le nombre de jour sera de 1 jour (ou 2 demi-journées) également pour le salarié dont un enfant, conjoint, concubin ou pacsé est handicapé. Dans le cadre de ces démarches administratives, le salarié bénéficiera d'un remboursement des frais occasionnés dans le respect des règles en vigueur au sein de l'entreprise.

L'autorisation d'absence autorisée payée sera accordée sur présentation d'un justificatif. Afin de répondre à la demande de personnes handicapées souhaitant rapprocher leur domicile de leur lieu de travail, une intervention spécifique auprès des organismes gérant le 1 % logement sera effectuée et en particulier lors d'un changement de lieu de travail.

Le salarié reconnu handicapé, bénéficiera d'une visite médicale annuelle pour anticiper les éventuelles adaptations nécessaires du poste de travail liées aux évolutions du handicap, et plus fréquemment à la demande du médecin du travail.

Article 5.3 Accès à la formation

L'accès aux formations, promotions, mobilités et à toute forme d'évolution professionnelle est garanti aux personnes handicapées dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés. Le handicap ne peut constituer un motif de refus d'une formation, d'une promotion ou d'une mobilité. BUT s'engage à mettre en œuvre les dispositions nécessaires pour lever les freins à la formation, mobilité et promotion des personnes en situation de handicap.

En effet, la formation professionnelle des personnes en situation de handicap joue un rôle essentiel pour favoriser leur accès à la vie professionnelle, puisqu'elle contribue au développement des compétences et facilite l'accès à la qualification d'une population dont le faible niveau de formation constitue, dans la plupart des cas, un facteur d'aggravation de l'éloignement par rapport à l'emploi.

Article 5.4 L'adaptation du poste de travail au handicap

Quel que soit leur handicap, les personnes devenant handicapées au cours de leur vie professionnelle bénéficieront chaque fois que cela est possible des aménagements nécessaires à une réinsertion réussie (environnement, organisation du travail).



Il sera donc mis en place :

- Une adaptation du poste de travail au moment de la survenance du handicap ou de son évolution en fonction des besoins.
- Une sensibilisation des acteurs locaux sur les sites pour trouver des solutions de maintien dans l'emploi : directeur d'établissement, médecine du travail, CHSCT ou DP.

Article 6 : Le plan d'adaptation aux mutations technologiques

Les parties au présent accord s'engagent également à anticiper les effets des évolutions technologiques sur les conditions de travail ou sur le contenu des emplois occupés par des travailleurs handicapés et ce notamment, au travers d'actions de formation adaptées.

Les travailleurs handicapés peuvent être plus sensibles que les autres salariés face aux mutations technologiques auxquelles sont confrontées les entreprises et qui peuvent affecter le contenu ou l'existence des postes de travail.

La direction et les partenaires sociaux, s'entendent sur les mesures suivantes :

- Les salariés reconnus travailleurs handicapés, comme l'ensemble des salariés de l'entreprise bénéficient des formations pour répondre à l'adaptation aux mutations technologiques dans l'entreprise,
- Une attention particulière sera portée quant à l'impact de ces nouvelles mutations technologiques sur les restrictions à l'emploi du collaborateur en situation d'handicap à savoir :

Le développement des compétences, pour permettre l'appropriation des nouvelles technologies,

L'adaptation de la formation aux besoins spécifiques de chaque travailleur handicapé concerné par l'introduction de ces nouvelles technologies au regard de son handicap (contenu pédagogique, durée, outil...).

En synthèse par les actions prévues dans les articles 2 à 6, l'objectif serait d'atteindre un taux d'emploi compris entre 2,5 % et 6 % sur les trois années d'application de l'accord.



Article 7 : L'engagement financier (annexe 3)

Il est rappelé que les dispositions légales en vigueur prévoient le respect de l'obligation d'emploi au niveau de chaque établissement.

Toutefois, un accord au niveau de BUT, agréé par l'autorité administrative permet de respecter l'obligation d'emploi en appliquant le principe de péréquation entre tous les établissements assujettis au présent accord.

En conséquence, le calcul de l'obligation d'emploi s'effectuera au niveau de chaque établissement assujetti, mais les résultats seront consolidés au niveau national, permettant ainsi d'apprécier à son niveau si l'obligation d'emploi est satisfaite.

Une étude de l'obligation d'emploi au niveau des établissements sera faite tous les ans afin de solliciter en priorité les établissements dont l'obligation d'emploi n'est pas remplie.

Les financements dédiés à la mise en œuvre de cet accord concerneront les actions qui concourent à la réalisation des objectifs.

Chaque année, la direction communiquera à la commission de suivi le montant que l'entreprise BUT aurait dû verser, en l'absence d'accord, à l'AGEFIPH en fonction du taux de travailleurs handicapés sur l'effectif total.

Un bilan annuel de l'ensemble des dépenses opérées dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord et de son plan associé (recrutement, maintien dans l'emploi) sera présenté à la commission de suivi et ceci en même temps que le bilan des actions au titre de l'année en cours.

Un bilan global sera transmis chaque année à la DIRECCTE, en même temps que l'envoi des D.O.E.T.H.

Les sommes non utilisés pour le financement de la politique d'emploi des travailleurs handicapés au titre de l'année écoulée viendront s'ajouter au budget de l'année suivante pendant la durée de l'application de cet accord. A défaut d'un nouvel accord à l'issue de cette période, les sommes non utilisées à cette date, en relation avec la DIRECCTE, seront reversées à l'AGEFIPH.



Article 8 : Le suivi de l'accord

Une commission de suivi est mise en place pour suivre le présent accord et est composée de :

- Deux représentants de chaque organisation syndicale
- Deux ou trois représentants de la direction dont les membres pourront varier en fonction des thèmes de la commission de suivi. Le responsable RH handicap participera à toutes les réunions de la commission de suivi.
- Des invitations extérieures pourront être faites en accord entre les membres de la commission.

La réalisation des objectifs de l'accord se fera en association avec les partenaires sociaux dans le cadre de la commission de suivi qui aura pour mission de :

- Suivre le budget annuel des actions menées.
- De gérer le budget paritairement avec les partenaires sociaux sur les dépenses qui pourraient être engagées dans les aménagements de postes lorsque le montant de la dépense envisagé est supérieur à 5.000 euros et à 20.000 euros sur les autres dépenses.
- De gérer paritairement l'arbitrage des dépenses en cas de besoin complémentaire sur un poste de dépenses.
- Faire un bilan trimestriel des actions qualitatives et quantitatives pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés qui sera transmis aux représentants du personnel compétents dans tous les sites pour information (CHSCT ou DP).
- Faire un bilan mensuel des dépenses.
- Faire un bilan trimestriel des embauches (par nature de contrat, métier, temps de travail, établissement), des départs (motif) et un suivi du taux d'emploi.
- Faire le bilan des personnes désignées pour accompagner le salarié handicapé dans les établissements.
- Il pourra être confié à un membre de la commission de suivi une action de pilotage ou de sensibilisation sur une action déterminée.



Chaque salarié reconnu travailleur handicapé pourra saisir la commission de suivi afin de lui soumettre une question. La commission aura pour fonction d'arbitrer et d'apporter une réponse.

Cette commission se réunira une fois par trimestre, le temps de réunion sera payé comme du temps de travail. Les membres de la commission de suivi bénéficieront d'un temps forfaitaire de préparation pour la réunion trimestrielle de 7 heures.

Des réunions de travail pourront être programmées entre les réunions trimestrielles avec les membres de la commission de suivi en fonction des besoins.

Chaque membre de la commission de suivi bénéficiera d'un temps de trajet défini comme suit :

- S'il réside à plus de 250 kilomètres d'Emerainville une journée rémunérée pour effectuer le trajet aller / retour et ce dans une limite d'un forfait de 7 heures.
- Ou s'il réside entre 100 et 250 kilomètres, une demi-journée rémunérée pour effectuer le trajet aller / retour pour assister à la réunion de négociation et ce dans une limite d'un forfait de 3,5 heures.

Sont alloués pour les trajets :

- un billet de 2nde classe (ou de 1ère à un tarif de 2nd classe si le billet est réservé dans les délais n'entraînant pas un sur-classement) pour se rendre sur le site d'Emerainville et la prise en charge par un taxi entre la gare RER de Noisy Champs (ou une autre gare à titre exceptionnel) et le siège de BUT ou d'un remboursement des frais kilométriques sur le barème fiscal en vigueur en cas d'utilisation de leur véhicule personnel dans la limite de 6 CV et de 200 kilomètres sur justificatif ou enfin un véhicule de location ou d'entreprise pour se rendre sur le site si aucun moyen de transport en commun aussi rapide n'existe.
- des frais de repas dans la limite de 20 euros en moyenne par repas sur justificatif (2 repas par jour).
- une nuit d'hôtel (plus un repas à 20 euros) si la réunion débute avant 11 heures et en cas de prolongation des négociations au-delà de 19 heures. Les modalités de réservation et de paiement seront effectuées par la direction générale des ressources humaines sur demande expresse du négociateur désigné pour assister à la réunion.



La commission de suivi se réunira pour la première fois dans le trimestre suivant l'agrément du présent accord.

En cas de difficultés d'interprétation de l'accord par la commission de suivi, une réunion exceptionnelle avec les parties signataires se tiendra à l'initiative de la partie la plus diligente.

Une présentation des résultats annuels sera faite au CCE de l'UES et sera déclinée auprès des instances représentatives du personnel localement.

Article 9 : Dispositions générales

Durée, périmètre et portée de l'accord

Le présent accord constitue un socle commun de droits pour l'ensemble des salariés du groupe BUT.

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des sociétés entrant dans l'UES.

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2011.

Il s'applique sur les années civiles 2011-2012-2013.

Il cessera de s'appliquer au 31 décembre 2013.

Les parties conviennent de se réunir au cours du semestre précédent cette échéance, en vue de la renégociation du présent accord.

L'entrée en vigueur du présent accord sera subordonnée à un agrément par l'autorité administrative compétente.

Son éventuelle dénonciation ou modification s'effectuera selon les dispositions légales en vigueur.

Dépôt légal

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE compétente et secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.



FAIT A EMERAINVILLE

LE 27 décembre 2010

EN 10 EXEMPLAIRES

POUR LES SOCIETES ENTRANT DANS L'UES

Monsieur Frank WENDLING

POUR LA CFDT

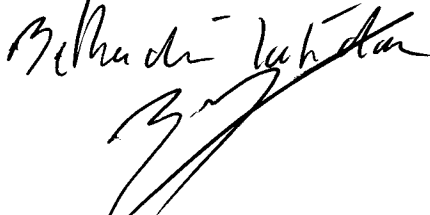
Monsieur Dominique JOUASSIN

POUR LA CFE/CGC

Madame Sabah BACHIR

POUR LA CFTC

Monsieur Lakdar BELHADRI



POUR FO

Monsieur Pascal BACON

POUR LA CGT


Monsieur Bertrand BARAY



ANNEXE 1 / LISTE ETABLISSEMENTS UES

RAISON SOCIALE	MAGASINS	RAISON SOCIALI	MAGASINS	
BUT FRANCE	BARENTIN CAEN CHARTRES CHATEAUDUN DIEPPE DREUX EVREUX LE HAVRE LISIEUX	BUT FRANCE	ANNEMASSE BOURG EN BRESSE CLUSES DIJON LONS LE SAUNIER NEVERS THONON LES BAINS AUXERRE	
			SAS DML	DOLE
			SARL SODIMEL	PONTARLIER
BUT FRANCE	NOGENT LE ROTROU TOURVILLE LAVAL LE MANS	BUT FRANCE	ANGOULEME GUERET LIMOGES NIORT SAINTES COGNAC	
				BERGERAC BRIVE LIBOURNE PERIGUEUX TULLE
			SAS SANDIMO	ANTIBES
BUT FRANCE	FRESNES MANTES LA JOLIE MONTARGIS NANTERRE NEMOURS PERSAN PLAISIR PONTOISE SENS	BUT FRANCE	AUBAGNE CABRIES	
		SAS SCAM	CANNES	
		SAS DIMECA	FREJUS	
		SAS MIDI DISCOU	TOULON	
		T INTERNATION	EMERAINVILLE MIONS MER	
BUT FRANCE	HAGUENAU METZ BELFORT MULHOUSE SAINT AVOLD SARREBOURG SARREGUEMINES STRASBOURG NORD THONVILLE	BUT FRANCE	BREST CARHAIX CHOLET GUINGAMP LORIENT NANTES QUIMPER SAINT NAZAIRE VANNES RENNES CHANTEPIE RENNES MELESSE PONTIVY SAINT BRIEUC	
UNIMAG CONFORT	FOIX PAMIERS SAINT GIRONS			
BUT FRANCE	AGEN ALBI BAYONNE CAHORS CASTRES FIGEAC MONTAUBAN MONT DE MARSAN SAINT GAUDENS VILLEFRANCHE DE ROUEGUE VILLENEUVE SUR LOT	BUT FRANCE	BRESSUIRE CHATELLERAULT POITIERS TOURS VENDOME ORLEANS BLOIS ROMORANTIN VIERZON CHATEAUROUX BOURGES ANGERS SAUMUR	
			BUT FRANCE	AMIENS BETHUNE BOULOGNE SUR MER CALAIS LENS MAUBEUGE/HAUMONT SAINT QUENTIN VALENCIENNES
SAS CEM	AVIGNON			


ANNEXE 2



Etat de Lieux : bilan chiffré

REGION	EFFECTIF	NOMBRE UNITE REQUISE	NOMBRE D'UNITE	MONTANT VERSE	UNITES MANQUANTES
PYRENEES	290	17	6,68	22 067,64 €	10,32
BRETAGNE	324	19	8	13 653,36 €	11
ILE DE FRANCE	422	25	0,21	134 109,43 €	24,79
CHAMPAGNE	238	14	2	24 985,20 €	12
NORMANDIE	623	37	11,31	57 506,40 €	25,69
VAL DE LOIRE	136	10	0,14	100 759,68 €	9,86
DORDOGNE	130	7	1,23	59 102,82 €	5,77
PACA	64	3	3	1 764,00 €	0
LANGUEDOC	172	10	0,24	25 400,60 €	9,76
ALSACE	214	12	2	33 762,96 €	10
BOURGOGNE	214	12	0	27 439,02 €	12
NORD	204	12	1	38 067,60 €	11
CENTRALE	492	29	10,04	61 431,30 €	18,96
TOTAL	3523	211	45,85	600 050,01 €	161,15

Présentation du 1^{er} Juillet 2010
Handicap & Entreprise - Service Ressources Humaines - TB

16 

ANNEXE 3


REPARTITION PREVISIONNELLE ANNUELLE BUDGETAIRE

POSTE DEPENSES	REPARTITION EN POURCENTAGE	VALEUR BASE DOETH 2010
Recrutement dont : Annonces (environ 40.000 euros) Participation aux forums (environ 20.000 euros) Sites internet (environ 10.000 euros) Cabinets de recrutement (environ 80.000 euros)	25 %	150.000
Aménagements et maintien dans l'emploi, formation dont : Aménagement des postes de travail Reconversion formation et formation Aménagement individuel (dont fonds solidaire) et avantages sociaux prévus par l'accord Bilan de compétence, formation nouvelles technologies	30 %	160.000 20.000
Fonctionnement dont : Moyen humain Moyens techniques Déplacements (dont ceux de la commission de suivi dans le cadre de sa mission) Réunions	20%	120.000
Communication et sensibilisation dont : Visibilité interne (plaquette informative) et externe (communication des partenaires identifiés) Affichage...	25 %	150.000

Valeurs approximatives.

Valeur de la contribution AGEFIPH due ou qui serait normalement due au titre de l'année civile écoulée. Ce chiffre sera revu chaque année en fonction du bilan des actions



BB


d'intégration et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au titre de l'année précédente.

Le budget sera actualisé tous les ans dans le cadre de la commission de suivi.

