

ACCORD SUR LA POLITIQUE HANDICAP
AU SEIN DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE
THOM GROUP

ENTRE LES SOUSSIGNES :

L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE (UES) THOM GROUP, dont le siège social se situe 55 rue d'Amsterdam, 75008 Paris, représentée par Monsieur Romain PENINQUE, Président, dûment habilité à cet effet,

D'une part,

ET

LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE THOM GROUP, dûment représentées par :

- Madame Alexandra VAUDE, Madame Audrey FLUTEAUX, Madame Gwladys DI PAOLA et Monsieur Guillaume DELVARE pour la CFTC ;
- Madame Nathalie AUBERT, Madame Dalila CHATER et Madame Valérie ROUYR pour la CFDT,

D'autre part,

Ensemble les « Parties »

SOMMAIRE

Préambule

1. Champ d'application et Bénéficiaires	P4
1.1. Périmètre d'application de l'accord	P4
1.2. Bénéficiaires	p4
2. Pilotage & Mise en œuvre de la politique Handicap	p5
2.1. Rôle de la Mission Handicap	P5
2.2. Acteurs & Rôles	p6
2.3. Commission de Suivi de l'accord	p6
3. Plan d'embauche & Accueil	p7
3.1. Principes & Objectifs	p7
3.2. Assurer la confidentialité	p7
3.3. Les objectifs de recrutement	p7
3.3.1. Emplois directs	p8
3.3.2. Emplois indirects	p9
3.4. Accueil & Intégration	p10
3.4.1. Préparer l'arrivée	p10
3.4.2. Pendant la période d'essai	p10
4. Plan de Maintien dans l'Emploi	p10
4.1. Obtention et le renouvellement de la Reconnaissance Qualité Travailleurs Handicapés (RQTH)	p11
4.2. Aménagement de Poste et mesures de compensation	p11
4.2.1. Les mesures de compensation de type « techniques »	p12
4.2.2. Les mesures de compensation de type « organisationnelles »	p12
4.2.3. Les mesures de compensation de type « formation »	p13
4.3. Anticiper les situations d'inaptitudes professionnelles	p13
4.4. Reclassement	p14
5. Plan d'insertion et Formation Professionnelle des salariés en situation de handicap	p14
6. Plan de Sensibilisation et de Communication	p15
6.1. Objectifs	p15
6.2. Sessions de sensibilisation	p15
6.3. Communication Interne	p16
7. Modalités d'application de l'accord	p16
7.1. Entrée en vigueur de l'Accord	p16
7.2. Financement	p17
7.3. Révision – dénonciation	p17
7.4. Dépôt & Publicité	p17

Préambule

Les entreprises doivent participer à l'effort de solidarité nécessaire à l'insertion des personnes handicapées au sein de la collectivité nationale, la loi du 10 juillet 1987 fixe les objectifs et définit les moyens de cette participation.

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, du 11 février 2005, incite les entreprises à la négociation interne sur le sujet de l'emploi et de la formation notamment. La Loi du 11 février 2005 définit le handicap dans toute sa diversité, l'art. 2 dispose que « constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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 polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »

Par ailleurs, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (loi 2018-771) du 5 septembre 2018 prévoit la désignation d'un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes handicapées (L5213-6-1 CT). Rappelons aussi que les entreprises occupant au moins 20 salariés sont tenues d'employer, à taux plein ou à temps partiel, des travailleurs en situation de handicap dans la proportion de 6% de l'effectif total de leurs salariés.

L'UES THOM Group et les Organisations Syndicales représentatives souhaitent développer une politique de l'emploi des travailleurs handicapés à travers un accord d'entreprise. Les parties ont convenu de s'engager dans une politique volontariste.

En sa qualité d'entreprise socialement responsable et citoyenne, THOM Group a en effet souhaité définir une politique active en matière de recrutement, d'intégration, de formation et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le présent accord doit permettre de faire progresser le taux d'emploi global de travailleurs handicapés et de déployer les actions concrètes de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il est précisé que la législation en vigueur prévoit désormais le respect de l'obligation d'emploi au niveau de l'entreprise. L'Unité Economique et Sociale (UES) étant un regroupement de plusieurs entreprises juridiquement distinctes et n'ayant pas de personnalité morale, chaque entreprise conserve sa personnalité juridique. Dans ce cadre, chaque entreprise devra effectuer sa déclaration. La contribution globale sera donc égale à la somme des contributions des sociétés juridiques de l'UES assujetties.

1. Champ d'application et Bénéficiaires

1.1. Périmètre d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des Sociétés constitutants l'Unité Economique et Sociale THOM GROUP (ANNEXE 1).

1.2. Bénéficiaires

Les bénéficiaires des dispositions prévues dans l'accord d'Entreprise sont définis par l'article L5212-13 du Code du Travail :

- Les collaborateurs reconnus Travailleur Handicapé par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) ;
- Les collaborateurs qui ont été victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité partielle permanente au moins égale à 10% et bénéficiaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les collaborateurs titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire lorsque cette invalidité réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de gain ou de travail ;
- Les collaborateurs détenteurs d'une carte mobilité inclusion ou carte d'invalidité valide (émise jusqu'au 1er juillet 2017) définie à l'article L241-3 du Code de l'action sociale et des familles ;
- Les collaborateurs titulaires d'une Allocation Adulte Handicapé (AAH). Selon l'administration, en cas de suspension de l'AAH en raison des ressources des bénéficiaires, celui-ci demeure toujours bénéficiaire de l'obligation d'emploi des Travailleurs Handicapés ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre (personnes éligibles aux emplois réservés de la fonction publique, invalides et victimes civiles de guerre, victimes d'un acte de terrorisme...) ;
- 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 ;
- Un collaborateur peut aussi bénéficier des aides de cet accord si sa démarche de renouvellement de reconnaissance du handicap est en cours, sur présentation d'un justificatif.

Le présent accord est applicable à tous les salariés des établissements relevant du champ d'application défini ci-dessus et visés par les dispositions de l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Rappelons que le salarié n'a aucune obligation de signaler à son employeur son statut de BOETH, cela relève d'une démarche personnelle. Afin de bénéficier des mesures spécifique mises en place par l'Entreprise dans le cadre de l'accord, le salarié doit transmettre les justificatifs administratifs concernant sa qualité de bénéficiaire.

2. Pilotage & Mise en œuvre de la politique Handicap

2.1 Rôle de la Mission Handicap

Avec ce premier accord, l'UES THOM Group a la volonté d'impulser une politique, en faveur des personnes handicapées, qui repose sur des démarches concrètes et rigoureuses. Et, pour aller plus loin, l'entreprise se dote d'une « Mission Handicap » qui articulera toutes les missions de pilotage, de déploiement et de suivi.

Ses principales missions sont :

- Animer et coordonner l'accord,
- Déployer les actions en faveur des travailleurs handicapés prévues dans le cadre de l'accord,
- Conseiller et accompagner des Directeurs de magasin, Directeurs de Secteur et Managers d'équipe dans la mise en œuvre des plans d'actions de l'accord,
- Développer tout nouveau partenariat favorisant l'atteinte des objectifs,
- Sensibiliser les différents acteurs de l'Entreprise,
- Informer et communiquer sur l'accord, ses dispositions, le cadre légal et le contexte de l'emploi des personnes en situation de handicap,
- Assurer un rapport d'activité annuel et présenter un bilan à la commission,
- Suivre le budget consacré à la mise en œuvre de l'accord et tenir à jour des indicateurs de pilotage.

La Mission Handicap est menée par la Cheffe de Projet Handicap embauchée à ce titre à temps plein. La Mission Handicap travaillera en étroite collaboration avec :

- Les correspondants de l'accord,
- Les Services de Santé au Travail dédiés,
- La Direction du Développement RH,
- Les référents et ambassadeurs

Les coûts de la Mission Handicap s'imputent dans la partie pilotage du budget de l'accord.

La Mission Handicap est composée de :

- **3 Référents, 2 référents réseau (répartis en zone Ouest et Est) et 1 référent pour le siège et la centrale.**

Une formation dispensée en interne sera mise en place pour chaque référent. Les référents animent une communauté d'ambassadeurs. Avec la Mission Handicap, ils repèrent et intègrent les ambassadeurs. Des points hebdomadaires sont réalisés avec la Mission Handicap pour suivre les indicateurs. Les référents répondent, rassurent et conseillent les ambassadeurs. Ils connaissent l'accord, remontent toutes alertes ou situations importantes auprès de la Mission Handicap. Les référents sont missionnés sur la base des motivations et aptitudes, sous réserve de l'accord du responsable hiérarchique direct et de la mission handicap. En fonction des contraintes liées à leurs activités ils peuvent assister à des évènements liés au recrutement des personnes en situation de handicap. Pour assurer une meilleure remontée d'informations auprès de la Mission Handicap, les référents réseau peuvent être des Directeurs de Secteur.

- **Des ambassadeurs**

La Mission Handicap est responsable de la formation et la montée en compétences des ambassadeurs.

Les ambassadeurs apportent le premier niveau de réponse aux collaborateurs en situation de handicap : demandes d'aménagements de poste, contact avec la médecine du travail, remontée de documents administratifs, suivi des indicateurs clés...). L'ambassadeur veille à la bonne intégration du nouveau collaborateur, peut apporter des réponses et accompagner dans les démarches de reconnaissance de travailleur handicapé ou le renouvellement. Ils ont un point mensuel qui est assuré avec les référents.

Ils participent au bilan annuel de la mission handicap et le lancement de la nouvelle année. Avec les référents et la Mission Handicap, ils contribuent à enrichir la base de données des aménagements de poste.

Le profil des ambassadeurs peut concerter managers de proximité, directeurs de magasin, vendeurs confirmés, etc. Sous réserve de l'accord de la Mission Handicap et du responsable hiérarchique, les ambassadeurs sont choisis sur la base des motivations.

Un questionnaire sera diffusé chaque année par la Mission Handicap auprès des personnes en situation de handicap pour connaître leurs attentes et les points de progrès de la Mission Handicap.

2.2 Acteurs et rôles

La Direction et les partenaires sociaux sont convaincus que l'atteinte de cet objectif repose sur l'implication et l'adhésion de chacun :

- La Mission Handicap
- La Direction Générale
- La Direction du Personnel,
- La Direction du Développement RH
- Les Professionnels de Santé au Travail,
- Les référents
- Le personnel opérationnel, notamment Directeurs de secteur, Directeurs de magasin et Managers d'équipe
- Les salariés en situation de handicap
- Les représentants du personnel, notamment la Commission handicap du CSE et la CSSCT

2.3 Commission de Suivi de l'accord

Afin de suivre le présent accord, une Commission de suivi est mise en place et est constituée de :

- La Mission Handicap représentée par la Cheffe de Projet Handicap
- Des représentants de la Direction. Le nombre de représentants de la Direction étant au plus égal au nombre de représentants du personnel.
- D'un membre de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et de représentants de la Direction est instituée.
- D'un membre de la commission SSCT et un membre de la commission handicap du CSE

La Commission se réunira 1 fois par an. La Commission peut décider d'une ou plusieurs réunions supplémentaires si elle le juge nécessaire. Les parties conviennent que les membres de la Commission

suivront un cursus de formation nécessaire à la maîtrise complète de l'emploi des personnes en situation de handicap.

La Commission a pour mission de :

- Examiner les résultats des actions menées ;
- Comparer le réalisé aux objectifs fixés, et proposer les actions correctives à déployer ;

3. Plan d'embauche & Accueil

3.1. Principes & Objectifs

Les parties souhaitent rappeler que le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap relève de la responsabilité sociétale de l'entreprise, en ce sens toute démarche de recrutement veillera au respect de la diversité et à la prévention de tout risque de discrimination. Tous les emplois sont accessibles aux Travailleurs Handicapés. La société veillera particulièrement qu'aucune forme de handicap ne soit exclue des processus de recrutement.

Le recrutement est un des moyens qui permet d'augmenter le taux d'emploi des Travailleurs Handicapés, est donc de favoriser leur emploi.

Lors des recrutements, l'UES Thom Group sera attentif sur toutes les opportunités susceptibles de favoriser l'intégration de personnes handicapées sur des postes créés ou libérés (départ en retraite), remplacements maternité, maladie et autres ; Missions d'intérim, contrats en alternance, stages.

Les travailleurs en situation de handicap sont donc recrutés selon les mêmes processus, adaptés le cas échéant en fonction de leur handicap et selon les mêmes critères que les autres salariés.

3.2. Assurer la confidentialité

L'Entreprise souhaite rappeler l'importance de respecter le souhait de chaque salarié sur la communication de leur situation de handicap, cet élément relevant de la vie privée. Lorsqu'un salarié en formule la demande, la confidentialité, est strictement respectée.

La nature du handicap relève du secret médical, cet élément n'a pas à être communiqué aux collègues/Magasins/Managers. La Mission Handicap assurera la plus grande discréction dans la mise en place des actions et notamment lorsque le salarié exige une totale confidentialité.

3.3. Les objectifs de recrutement

Etant donné l'activité principale du Groupe THOM, les besoins en recrutement sont essentiellement en magasin, en surface de vente. Des contraintes doivent être prises en considération :

- La station debout prolongée
- Flexion ;
- Environnement sonore et visuel

De fait, la Mission Handicap travaille en étroite collaboration avec les médecins du travail. Le médecin du travail est pleinement impliqué dans les actions de la Mission Handicap et peut être amené conjointement avec elle à effectuer des visites sur site. La Mission Handicap propose régulièrement des

visites en magasin pour permettre au médecin du travail d'acquérir une maîtrise parfaite de l'ensemble des situations pouvant être rencontrées sur le terrain.

3.3.1. Emplois directs

L'UES THOM Group s'engage à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour procéder à des embauches de personnes handicapées sous diverses formes, en priorité dans le cadre de contrats à durée indéterminée. L'objectif est d'atteindre le recrutement d'au moins 60 Travailleurs en situation de handicap sur toute la durée d'application du présent accord.

Les parties s'accordent à dire que les restrictions médicales du candidat en situation de handicap doivent être compatibles avec les contraintes du poste à pourvoir. La société s'engage, lorsqu'il s'avère possible, à procéder à un aménagement du poste pour faciliter l'embauche du candidat.

Ce plan de recrutement vise en priorité l'intégration de salariés en situation de handicap en CDI. Toutefois, le recours au CDD est une opportunité d'intégrer la personne dans l'emploi et un moyen de sensibiliser le milieu professionnel de la question du handicap.

- **Formation des acteurs du recrutement**

Pour atteindre cet objectif, la Mission Handicap anime le plan de recrutement et mettra les outils nécessaires auprès du service recrutement. Durant toute la durée de l'accord des actions de formation seront mis en place afin de spécialiser les acteurs du recrutement sur la thématique du handicap.

- **Ouverture de Magasins**

L'entreprise s'engage à recruter les collaborateurs en situation de handicap dès l'ouverture de nouveaux magasins. Ce type de recrutement permet de sensibiliser rapidement et durablement le handicap dans le collectif de travail. Ceci est rendu possible en fonction des opportunités du bassin d'emploi et des partenaires de recrutements locaux.

La Mission Handicap travaille en étroite collaboration avec les chargés de recrutement responsables de l'ouverture des magasins, une forte mobilisation de leur part sera demandée.

- **Les partenariats en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap**

Pour mener à bien cet objectif, l'UES THOM Groupe s'engage à renforcer les partenariats avec les acteurs spécialisés et à les développer sur les différents bassins d'emploi, à savoir :

- Pôle Emploi et CAP EMPLOI,
- Jobboards et forums spécialisés (AGEFIPH, Hello & Handicap, Talent & Handicap),
- Missions Locales,
- CRP (Centre de Reclassement Professionnel),
- Relations avec les associations,
- Relations écoles ; le service de suite et contact pour l'alternance dans la mise en place des contrats de professionnalisation et d'apprentissage,

La volonté de l'entreprise est de devenir un acteur reconnu dans le champ du handicap, être handi-accueillant auprès de ses partenaires.

L'UES THOM Group s'engage par ailleurs :

- À poursuivre sa veille pour identifier les bonnes pratiques qui rendront plus efficaces les actions de recrutement ;
- À mettre en place une communication externe adaptée qui pourra prendre les formes suivantes :
- Plan de communication de recrutement axé sur le plan d'embauche de travailleurs en situation de handicap,
- Participation à des manifestations organisées pour faciliter les rencontres entre les personnes en situation de handicap et l'entreprise (Forums, Salons, Job dating, ...),
- La mise en place de pages spécifiques sur le site intranet permettant la promotion de l'accord, les offres d'emploi, le dépôt de candidatures et toute communication facilitant la mise en relation des candidats et de l'entreprise.
- **Le développement des stages et des contrats de professionnalisation**

Les contrats d'apprentissage, de professionnalisation et les stages participent à la responsabilité Sociale de l'Entreprise. Professionnaliser les parcours des travailleurs handicapés contribue à leur employabilité et répond en même temps aux besoins des magasins, du siège ou de la centrale pour les personnes qui n'auraient pas les expériences ou compétences professionnelles requises pour intégrer l'entreprise.

Pour aller plus loin, l'objectif de la Mission Handicap sera de créer une classe dédiée d'alternants en situation de handicap. Dans un premier temps ce type de formation pourra se mettre en place sur la centrale.

3.3.2. Emplois indirects

L'UES THOM Group souhaite développer une politique interne qui permette d'augmenter de façon significative les contrats de sous-traitance avec le secteur adapté/protégé. Cette politique s'appuiera sur l'identification des domaines de sous-traitance possibles et la sensibilisation des entités à l'étude d'une option « Entreprise Adaptée » dans toute recherche de prestataires extérieurs.

Les domaines externalisés peuvent concerner :

- La sous-traitance de mailings ;
- Des travaux d'impression ;
- L'entretien de locaux ;
- La fourniture de papeterie ;
- Mise à jour de base de données ;
- Réponse aux candidatures négatives ;
- et/ou toute autre prestation de biens ou de services.

La liste des Établissements et Services d'Aide par le Travail et des Entreprises Adaptées, sera enrichie en fonction des besoins identifiés. Cette liste aura pour objectif d'informer les unités concernées de leurs activités et de leurs coordonnées, afin de les inciter à employer leurs services chaque fois que c'est possible.

3.4. Accueil et intégration

3.4.1. Préparer l'arrivée

La qualité de l'intégration d'une personne en situation de handicap dépend de la préparation réalisée par son manager direct et son ambassadeur. Ceci fait appel à une ou plusieurs démarches, notamment :

- Récupérer le document administratif justifiant de sa situation de handicap,
- Indiquer l'ambassadeur de la personne nouvellement recrutée en fonction du handicap, de la situation, le référent sensibilise l'ambassadeur sur cette thématique,
- Sensibiliser le collectif de travail sur la situation de handicap (sous réserve de l'accord du salarié),
- Collaborer avec le Service de Santé au Travail notamment le médecin du travail, qui proposera les aménagements nécessaires.

3.4.2. Pendant la période d'essai

A son arrivée dans l'entreprise, le Collaborateur en situation de handicap se verra remettre un guide sur la politique Handicap où figureront les contacts et dispositions prévues dans cet accord.

Pour assurer une intégration optimale, et quel que soit le type de contrat, la Mission Handicap collabore avec le référent et l'ambassadeur. L'ambassadeur effectue le suivi d'intégration via une grille d'évaluation. Cet outil permet d'évaluer la qualité des objectifs attendus et sert au feedback. La grille d'évaluation est adressée à la Mission Handicap chaque mois jusqu'à la fin de la période d'essai :

missionhandicap@thomgroup.com

Cette grille d'évaluation est coconstruite avec la Mission Handicap et le service Recrutement Annexe 2.

Le Manager Direct, son rôle :

Pendant toute la période d'essai, le responsable hiérarchique direct assure une qualité d'accueil et une vigilance particulière pour éviter au maximum les risques d'échecs. Avec l'ambassadeur, ils désignent des points de vigilance. Il peut solliciter la Mission Handicap à tout moment pour la mise en place d'actions d'aménagements : sensibilisations pour mieux appréhender certains types de handicap, aménagements de poste initialement non identifiés etc.

4. Plan de Maintien dans l'emploi

L'UES THOM Group mettra en œuvre des actions d'information visant à faire connaître les axes de l'accord collectif, et à inciter des salariés qui rencontrent des difficultés de santé à engager une démarche de reconnaissance de leur handicap. Une information sera adressée à l'ensemble des salariés afin d'informer de la signature de ce présent accord et de la mise en place d'une politique de diversité & Inclusion.

Les salariés pourront solliciter la Mission Handicap afin de bénéficier de l'accompagnement et des aides nécessaires. Le service de santé au travail, est seul compétent pour évaluer la pertinence, la faisabilité et l'opportunité de cette démarche au regard de l'environnement social et professionnel du salarié.

Cette démarche est obligatoirement réalisée sur la base du volontariat du salarié.

4.1. Obtention et le renouvellement de la Reconnaissance Qualité Travailleurs Handicapés (RQTH)

Afin de favoriser les démarches administratives ou médicales liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleur handicapé, le salarié pourra bénéficier jusqu'à 2 journées par an d'absences autorisées et payées, fractionnables en demi-journées si besoin, sur présentation de justificatif et après validation avec son responsable. Ces journées pourront également être prises pour le suivi médical du salarié reconnu travailleur handicapé.

Sauf situation d'urgence, le salarié devra prévenir son Responsable hiérarchique au moins 15 jours avant la date d'absence souhaitée afin que celui-ci puisse planifier cette absence en garantissant la bonne marche du service.

Toute personne qui le souhaite peut solliciter l'accompagnement de la Mission Handicap pour constituer ou renouveler un dossier de RQTH auprès de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées). Afin que l'ensemble des salariés aient connaissance de la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicap, un guide sera mis à disposition des collaborateurs sur l'intranet. Toujours dans un souci d'accompagnement, la Mission Handicap met à disposition des collaborateurs (par mail ou via l'intranet) le CERFA pour une demande administrative de Reconnaissance de qualité travailleur handicapé. Tous les ans, la Mission Handicap transmet au service de santé au travail une plaquette d'information sur les dispositions du présent accord.

Enfin, pour garantir le renouvellement des reconnaissances qui arrivent à terme, un courrier sera adressé aux collaborateurs afin de leur rappeler les bénéfices de la reconnaissance, les mesures de l'accord et les différentes étapes à entreprendre.

4.2. Aménagement de Poste et mesures de compensation

Ce programme d'actions vise en particulier à maintenir dans l'emploi les salariés ayant le statut de salarié handicapé. Des mesures de compensation peuvent être proposées aux salariés handicapés afin d'atténuer les conséquences de leur handicap dans leur vie professionnelle. Ces mesures de compensation sont demandées soit par le salarié et validées par le médecin du travail qui suit le salarié handicapé soit directement par le médecin du travail.

Les mesures de compensations s'adressent aussi bien aux nouveaux salariés handicapés intégrant l'entreprise qu'aux salariés déjà présents et bénéficiant du même statut. Les mesures « génériques » ou « spécifiques » proposées ci-après ne doivent pas être exclusives. En effet, la typologie du handicap et ses conséquences sur l'emploi du salarié en situation de handicap peuvent amener la médecine du travail à recommander des mesures non identifiées dans ce document. Pour une meilleure gestion et un meilleur suivi des aménagements de poste, un outil de suivi sera mis à disposition des référents.

Quatre typologies de mesures de compensations sont possibles :

4.2.1. Les mesures de compensation de type « Techniques »

Aménagement des postes de travail :

L'aménagement des postes de travail relève de la compétence du service de santé au travail. Celui-ci peut, le cas échéant, s'appuyer sur des experts pour préconiser une étude préalable sur le plan de la faisabilité de l'aménagement. Il peut s'agir de :

- Cabinets d'ergonomie pour l'aménagement physique du poste et/ou de l'environnement de travail ;
- D'experts intervenant dans le domaine des handicaps spécifiques (appareillage permettant de compenser une surdité ou d'autres problèmes d'ordre sensoriel ou de mobilité, ...);

4.2.2- Les mesures de compensation de type « Organisationnelle »

Aménagements des conditions de travail :

Des dispositions visant l'aménagement des conditions de travail peuvent être envisagées. Le médecin du travail est systématiquement associé au processus de décision concernant les améliorations ou adaptations prévues. Ces dispositions peuvent être :

- **Aménagement du temps de travail par exemple :**

Modulation d'horaires qui pourront prendre en compte le caractère discontinu de la capacité de travail de certains salariés.

Allègement d'horaires de façon ponctuelle ou sur une courte durée pour bénéficier de soins.

Prise en compte des contraintes de trajet.

- **Reprise du travail sur un poste adapté :**

L'UES Thom Group pourra proposer aux salariés concernés une affectation transitoire sur certains postes/missions adaptés permettant une réadaptation progressive avant un retour au sein de son service d'origine ;

- **Période de télétravail**

Cette adaptation est recommandée par la médecine de travail. Cette mesure à caractère temporaire doit être compatible avec les exigences professionnelles de la fonction du salarié handicapé.

- Permettre plus facilement le télétravail aux personnes en situation de handicap
- Adapter poste de travail à domicile

4.2.3- Les mesures de compensation de type « Formation »

L'UES THOM Group mettra en œuvre des actions favorisant, par la formation, l'adaptation professionnelle des salariés handicapés. Elles peuvent intégrer des prestations telles que :

- Bilans de compétences intégrant la prise en compte de la dimension handicap. A ce titre, une recherche d'organismes compétents sera réalisée ;
 - Période d'immersion au sein d'autres services lorsque le salarié concerné est dans une démarche de reconversion professionnelle nécessitée par le handicap ;
 - Formations spécifiques.
- **Dispositif d'accompagnement spécifique**

L'objectif de ce dispositif est de proposer, au-delà des aménagements vus ci-dessus un accompagnement par la cellule psychologique, dans le cadre d'un espace confidentiel, et sans enjeu hiérarchique ni relationnel. Le but est de permettre au salarié handicapé d'exprimer et gérer certaines problématiques en lien avec sa situation de handicap, de prendre confiance en lui et de développer son autonomie.

Il sera proposé dans le but de faciliter certaines situations de retour à l'emploi après une absence de longue durée, ou dans le cas de situations complexes et personnelles liées au handicap.

4.3. Anticiper les situations d'inaptitudes professionnelles

L'optimisation du plan de maintien dans l'emploi passe par le repérage le plus en amont possible. De fait, la prévention et l'anticipation sont les meilleures garanties pour éviter des risques d'inaptitude. Un point de vigilance particulier est apporté pour donner suite à l'avis du médecin du travail, auprès des salariés qui nécessiteraient une prise en compte dans le cadre du présent programme. L'objectif est d'intervenir à titre préventif, sur les situations de salariés susceptibles de connaître des difficultés dans leur travail liées à un état physique ou psychologique pouvant entraîner la reconnaissance de travailleur handicapé. Le cas échéant, la situation des salariés concernés sera étudiée par la Direction du personnel en liaison avec le médecin du travail.

Les salariés en situation de handicap, absents depuis plus de 80 jours, pourront bénéficier d'un entretien « Welcome Back » avec la Mission Handicap durant lequel seront évoqués les éventuels aménagements de poste à prévoir et les besoins de formation. L'objectif est de prendre en compte les éléments qui pourraient modifier l'activité du travail du salarié et de penser aux aménagements possibles, toujours en lien avec le médecin du travail.

Toujours pour prévenir les risques d'éviction, un entretien annuel est prévu entre l'ambassadeur et le salarié en situation de handicap, afin d'identifier les difficultés éventuellement rencontrées au travail et liées au handicap. A défaut des ambassadeurs, cela se fera avec le référent de la zone ou la Mission Handicap. Le cas échéant, seul le médecin du travail reste garant de ce type de décision. Cet

entretien n'entre pas dans le cadre du processus d'évaluation des compétences. En outre, à la demande du salarié, du responsable hiérarchique ou de la Mission Handicap, un entretien peut être programmé avec la Mission Handicap.

L'objectif est d'intervenir à titre préventif, sur les situations de salariés susceptibles de connaître des difficultés dans leur travail liées à un état physique ou psychologique pouvant entraîner la reconnaissance de travailleur handicapé. Le cas échéant, la situation des salariés concernés sera étudiée par la Direction du personnel en liaison avec le médecin du travail.

4.4. Reclassement

Pour faciliter le reclassement professionnel des salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail, plusieurs mesures sont mises en place.

L'entreprise met tous les moyens en œuvre pour répondre à leur obligation, et la cellule reclassement, composée de la Mission Handicap, la responsable Carrière et la responsable Juridique et sociale a pour objectif de se concerter sur chaque situation et parcours professionnel de la personne en situation de handicap.

Dans le cas où une réorientation est rendue nécessaire, la Mission Handicap s'engage à financer un bilan de compétences ou un bilan professionnel, par le biais d'un organisme spécialisé. Dans le cas d'un reclassement professionnel, la Mission Handicap s'engage à financer, après étude du dossier, les actions de formation nécessaires au projet professionnel, et ceci après le CPF du salarié mobilisé.

5. Plan d'insertion et Formation Professionnelle des salariés en situation de handicap

Les salariés en situation de handicap bénéficient des mêmes possibilités de formation que les autres salariés de leur catégorie professionnelle. Ces formations peuvent en revanche entraîner des surcoûts liés au handicap (aménagements éventuels). Ces surcoûts font l'objet d'une prise en charge dans le cadre du présent accord.

L'entreprise prône l'évolution et le développement des compétences de ses collaborateurs, et ceci de la même manière à l'ensemble de ses salariés en situation de handicap.

Ainsi, la société veillera à ce que l'ensemble des collaborateurs puissent accéder aux formations proposées. Elles devront être adaptées, au cas par cas, aux contraintes de la ou des personnes en situation de handicap suivant la formation. Une Communication spécifique sera mise en place sur la Thom Académie.

Les demandes de formation seront étudiées pour un salarié en situation de handicap, si elles permettent une meilleure adéquation avec le poste de travail et ou une réorientation professionnelle.

• Absences Autorisées

En dehors du présent accord, l'entreprise prévoit d'ores et déjà d'accompagner les collaborateurs qui font face au handicap dans leur sphère personnelle et prévoit la prise en charge de trois jours

ouvrables rémunérés à l'annonce de la survenue du handicap chez l'enfant du salarié, sur les six jours absences autorisées par la Convention Collective Nationale.

L'Accord de Don de congés Payés permet aux salariés, sous certaines conditions et notamment pour les enfants et conjoints en situation de handicap, de bénéficier de dons de jours.

Rappelons que dans le cadre de l'Accord CESU tous parents isolés d'un enfant en situation de handicap bénéficient d'un ticket CESU d'une valeur de 140€ par dimanche travaillé, financés à 100% par l'employeur.

6. Plan de Sensibilisation et de Communication

6.1. Objectifs

L'UES THOM Group convient que les actions de communication et de sensibilisation en interne sont essentielles dans la mesure où elles permettent à chacun d'identifier ses propres représentations par rapport au handicap. Certaines représentations peuvent constituer un frein majeur à l'emploi des personnes en situation de handicap. Or, travailler sur ces stéréotypes permet d'inscrire ses actions de façon durable dans le cadre d'une politique handicap et tendre vers une évolution profonde des mentalités. Ce point reste essentiel pour accompagner le changement et permettre la construction d'une culture d'entreprise commune et de nouveaux réflexes managériaux.

6.2. Sessions de sensibilisation

L'Entreprise s'engage, dans le cadre de ce présent accord, à mettre en place l'ensemble de ces sensibilisations et formations, facteur de réussite pour la mise en place de la politique Handicap. Pour assurer une notion commune autour du handicap ces sensibilisations seront sans cesse renouvelées. Il est prévu que chaque nouvel entrant du siège rencontre la Mission Handicap dans le cadre de son parcours d'intégration.

• Sensibilisation du CODIR

La volonté de ce présent accord est de développer une culture commune du handicap qui est possible uniquement si l'ensemble des acteurs sont partie prenante. En outre, une présentation de l'accord et des actions menées sont régulièrement présentées à l'ensemble des acteurs du comité de Direction.

• Former les référents

Les référents font partie du programme de la politique handicap et jouent un rôle prépondérant. Il convient de professionnaliser leur démarche pour accompagner les mesures de ce présent accord. Au besoin, ces formations peuvent être renouvelées annuellement.

• Former les Directeurs de Magasin et les Directeurs de Secteur

Les managers de proximité, au contact régulier des travailleurs handicapés, sont formés aux stéréotypes sur le thème du handicap, le recrutement, l'accueil et l'intégration. Ils sont également formés à l'accompagnement pour lesquels une situation de handicap surviendrait au cours de la carrière. Ces types de formations pourront se faire au travers de classes virtuelles, et/ou via les réunions de secteur, et/ou sur des sessions de e-learning par exemple. Un module handicap sera

ajouté dans le parcours des potentiels directeurs de magasin. Il est entendu que les formations auront lieu sur le temps de travail.

- **Sensibilisation de l'ensemble des salariés**

Un module de e-learning sera développé pour l'ensemble du personnel, pour lutter contre les stéréotypes liés aux représentations du handicap et responsabiliser l'ensemble des salariés sur l'intégration des personnes en situation de handicap.

- **Les représentants du personnel**

Les membres de la commission de suivi handicap font partie intégrante de la politique handicap. Ils travaillent en étroite collaboration avec la Mission Handicap et sont des référents clés pour les collaborateurs. Pour développer et maintenir un niveau de compétence fort sur le sujet, des formations annuelles sont prévues à leur encontre.

- **SEEPH**

La troisième semaine de novembre a lieu la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, qui est l'occasion de mobiliser les salariés et d'agir en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Sur toute la semaine, la Mission Handicap a pour objectif d'animer en interne une sensibilisation sur la thématique du handicap pour l'ensemble des collaborateurs.

6.3. Communication Interne

Pour aller plus loin, l'entreprise entend communiquer régulièrement auprès de ses collaborateurs sur la thématique du handicap. Un guide sur la politique handicap sera disponible sur l'intranet, rappelant les dispositions liées à la politique handicap. Il est prévu la présentation des grandes mesures relatives à cet accord.

En outre, des communications régulières auront lieu, pour continuer à lutter contre les préjugés autour des journées thématiques et en lien avec des situations de santé.

7. Modalités d'application de l'Accord

7.1. Entrée en vigueur de l'Accord

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter de la date de signature du présent accord, et ce, pour une durée de 3 ans, sous réserve de l'obtention de l'agrément par l'autorité administrative compétente.

Il a fait l'objet d'une information au Conseil social et économique. A son terme, aucun avantage ne pourra être maintenu du fait du caractère déterminé du présent accord et la Direction étudiera, compte-tenu de la législation alors en vigueur, les modalités éventuelles de la mise en place d'un autre accord.

7.2. Financement

Conformément à l'article R.5212-13 du code du travail, le montant du financement par l'employeur est révisé chaque année sur la base du montant de la contribution qui aurait dû être versée l'année précédente, à l'exclusion des déductions mentionnées à l'article L. 5212-11. La Mission Handicap assure la gestion du budget qui correspond à la contribution théorique déclarée annuellement dans le cadre de la Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH).

Les sommes non utilisées dans le cadre du présent accord viennent s'ajouter au budget de l'année suivante et ce jusqu'à la fin de l'accord. Le cas échéant, les sommes non dépensées à la fin de l'année, seront reversées.

7.3. Révision-Dénonciation

Le présent accord pourra à tout moment être modifié, en respectant la procédure prévue aux articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail.

La demande de révision peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'employeur ou de l'une des organisations syndicales habilitées à engager la procédure de révision en application de l'article L. 2261-7-1. Cette demande devra faire l'objet d'une lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'intégralité des organisations syndicales précitées, et le cas échéant à l'employeur.

L'employeur et les organisations syndicales précitées se réuniront, au plus tard dans un délai d'un mois, à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt.

Les conséquences de cette dénonciation sont régies, notamment, par les articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du Code du travail.

7.4. Publicité et dépôt

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Enfin, en application de l'article R.2262-2 et suivant du Code du travail, il sera transmis au comité social et économique et aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel.

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé à la DREETS, par version électronique, et déposé en un exemplaire au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

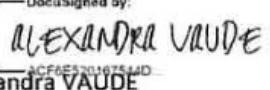
Un exemplaire du présent accord sera affiché sur le portail de l'entreprise afin que l'ensemble des salariés puisse en prendre connaissance.

Fait à Paris, le 01 février 2022

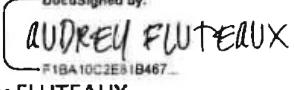


Pour l'UES Thom Group
Romain PENINQUE
Président

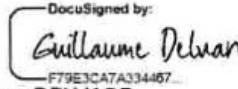
Pour les Organisations Syndicales

DocuSigned by:

Alexandra VAUDE
CFTC

Nathalie AUBERT
CFDT

DocuSigned by:

Audrey FLUTEAUX
CFTC

Valérie ROUYR
CFDT

DocuSigned by:

Guillaume DELVARE
CFTC

DocuSigned by:

Dalila CHATER
CFDT

DocuSigned by:

Gwladys DI PAOLA
CFTC