



# ACCORD DE GROUPE LES MOUSQUETAIRES

## POUR L'EMPLOI DES PERSONNES

### EN SITUATION DE HANDICAP

**2024-2026**

BF  
I.V. (S.D.) PC  
F.V.  
AM

Entre :

Le Groupe Les Mousquetaires, dont le siège social est 24, rue Auguste Chabrières à PARIS (75015), représenté par Patricia CADOUX, en sa qualité de DRH Groupe dûment mandatée

D'une part,

Et

- L'organisation syndicale CGT, représentée par Corinne DAUDET désignée coordonnateur syndical pour la négociation et la conclusion du présent accord
- L'organisation syndicale CFDT, représentée par Franck BARBATO désigné coordonnateur syndical pour la négociation et la conclusion du présent accord
- L'organisation syndicale FO, représentée par Frédéric VITREY désigné coordonnateur syndical pour la négociation et la conclusion du présent accord
- L'organisation syndicale CFTC, représentée par Vincent IGLESIAS désigné coordonnateur syndical pour la négociation et la conclusion du présent accord
- L'organisation syndicale CFE-CGC, représentée par Alexandre KADDARI désigné coordonnateur syndical pour la négociation et la conclusion du présent accord

D'autre part

Il a été convenu le présent accord collectif.

## Table des matières

PRÉAMBULE .....	5
I. PRINCIPES GÉNÉRAUX .....	6
1.1 Champ d'application .....	6
1.2 Principe de consolidation .....	6
1.3 Périmètre de l'accord .....	6
1.4 Bénéficiaires de l'accord .....	7
II. PLAN DE PILOTAGE ET D'ANIMATION DE L'ACCORD. ....	8
2.1 Handi'Mousquetaires .....	8
2.2 Le référent Handicap de Pôle .....	8
2.3 Le Référent Recruteur Handicap .....	9
2.4 La Direction générale et les Comités de Direction des filiales .....	10
La Direction Générale considère que l'insertion des personnes en situation de handicap fait partie intégrante de la politique diversité menée dans le Groupe. Elle encourage et accompagne cette politique à tous les échelons hiérarchiques, par la mise en place d'organisations et de moyens adaptés. ....	10
2.5 Les Directions des Ressources Humaines des filiales .....	10
2.5.1 Les Directions des Ressources Humaines .....	10
2.5.2 Les acteurs du recrutement .....	10
2.6 Les équipes managériales .....	11
2.7 Le médecin du travail et les services de santé au travail .....	11
2.8 Les représentants du personnel .....	11
2.9 Les acteurs de la communication .....	11
2.10 La direction des achats et les acheteurs des entités .....	11
2.11 Les autres acteurs et les experts .....	12
III. PLAN D'EMBAUCHE AU SEIN DU GROUPE LES MOUSQUETAIRES .....	12
3.1 Les engagements de recrutement .....	12
3.2 L'identification de candidats .....	13
3.3 Les modalités d'accueil et d'intégration des nouveaux entrants en situation de handicap .....	14
IV. PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI AU SEIN DU GROUPE LES MOUSQUETAIRES. ....	15
La démarche de maintien dans l'emploi fait appel à la mobilisation des acteurs internes et, si nécessaire, des acteurs externes dont les interventions peuvent être alternatives ou complémentaires. ....	15
4.1 Les engagements du maintien dans l'emploi .....	16
4.2 La cellule pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi .....	16
4.3 Favoriser l'émergence des reconnaissances (RQTH) en interne .....	17
4.3.1 Jour d'absence pour réaliser ses démarches administratives de reconnaissance .....	17
4.3.2 Les maladies chroniques invalidantes .....	17
4.4.2 Le retour à l'emploi et la prévention des inaptitudes .....	19
4.4.3 Les mesures en faveur du maintien dans l'emploi relatives à l'organisation du temps de travail accordées par les entités .....	19
4.5 Les actions de mise en accessibilité .....	20
4.5.1 Les actions de mise en accessibilité des locaux pour les salariés en situation de handicap .....	20
4.5.2 L'accessibilité numérique .....	21
4.7 Les autres mesures financées par une enveloppe dédiée (hors OETH) .....	21
V. PLAN DE FORMATION .....	21
5.1 Actions de formation en faveur des Travailleurs Handicapés .....	22
5.2 Actions de formation en faveur des collaborateurs .....	22

BF  
F.V.C.  
F.V.PC  
AK

VI. PLAN DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION .....	22
6.1 Les actions de sensibilisation .....	23
6.2 Les actions de communication .....	23
VII. PLAN DE DEVELOPPEMENT DE PARTENARIAT NOTAMMENT AVEC SECTEUR DU TRAVAIL PROTÉGÉ ET ADAPTÉ .....	23
VIII. SUIVI DE L'ACCORD .....	24
8.1 Commission de suivi .....	24
8.2 Comité de pilotage .....	25
IX. BUDGET DE L'ACCORD .....	25
X. DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	26
10.1. Entrée en vigueur et durée .....	26
10.2. Clause résolutoire .....	26
10.3. Révision .....	26
10.4. Notification, dépôt et publicité .....	27

BF  
 IV  
 C1)  
 AL F.V  
 PC

## PRÉAMBULE

Le Groupement Les Mousquetaires est un acteur majeur de la grande distribution, composé de commerçants indépendants qui exercent en France et à l'international une activité de distribution au détail sous les enseignes INTERMARCHE, NETTO, BRICOMARCHE, BRICORAMA, BRICO CASH, ROADY, RAPID PARE BRISE.

Derrière ces enseignes, environ 25 000 collaborateurs répartis dans les filiales du Groupement Les Mousquetaires travaillent au quotidien au service des points de vente.

Le handicap s'inscrit dans une démarche globale visant l'inclusion, l'égalité des chances, la diversité valorisés notamment dans le cadre de la RSE du Groupe.

Ce deuxième accord, conclu au sein du Groupe les Mousquetaires, marque la volonté des adhérents, de la Direction et des organisations syndicales du Groupe les Mousquetaires de structurer une politique dynamique sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap de tous âges, fondée sur l'appréciation et le développement des compétences, indépendamment de leur niveau de diplôme, en cohérence avec les valeurs du Groupe les Mousquetaires.

Le Groupe des Mousquetaires s'est appuyé sur le déploiement du premier accord conclu pour trois ans en 2021 pour élaborer une politique handicap ambitieuse assurant la mobilisation de l'ensemble des parties prenantes de chacune des entités au service des 1320 collaborateurs en situation de handicap. Avec un taux d'emploi direct en 2023 de 5,97%, le présent renouvellement d'accord doit nous permettre de nous rapprocher et de dépasser le taux d'emploi de 6%. Notre ambition est de renforcer et de développer les avancées des filiales françaises du groupe les Mousquetaires constatées ces dernières années.

Fort du socle des savoir-faire et des bonnes pratiques développées, le Groupe entend faire de la politique Handicap l'un de ses leviers de progrès et d'innovation managériale, sociale et technologique.

Cet accord vise également à renforcer l'acculturation au thème du Handicap en insistant sur l'égalité des chances et de compétences de tous, dans l'optique d'une meilleure gestion des carrières des collaborateurs en situation de handicap.

Au regard de la situation d'emploi décrite ci-dessus, le présent accord doit permettre une progression du taux d'emploi pour atteindre au minimum le taux légal de 6%. Il doit également conduire à une amélioration qualitative, tant en termes de compréhension et de sensibilisation, qu'en ce qui concerne la gestion des situations particulières rencontrées et des réponses apportées. Pour concrétiser ces ambitions, il est convenu de développer nos actions sur les axes de travail suivants :

- Garantir l'Égalité des chances et lutter contre les stéréotypes de toutes sortes notamment concernant le handicap en entreprise
- Développer le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- Favoriser l'accessibilité et la bonne intégration de personnes en situation de handicap au sein de l'ensemble des entités du Groupe

Avec cet accord, le Groupe les Mousquetaires souhaite faciliter le développement d'une culture responsable et efficace, où chacun a sa place pour développer ses talents, en lien avec les engagements du Groupe pour ses collaborateurs et ses clients.

BF  
ZU (C)  
AM FV  
PC

## **I. PRINCIPES GÉNÉRAUX**

### **1.1 Champ d'application**

Le présent accord s'inscrit dans les dispositions légales et réglementaires récentes issues de la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Dans la continuité de la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, l'objectif principal de cette loi vise à simplifier et adapter les outils d'insertion professionnelle pour les publics les plus fragilisés, tout particulièrement les travailleurs handicapés.

Elle incite également les entreprises à accélérer le développement des compétences et de l'accès à l'emploi durable des personnes handicapées pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière, en développant et facilitant l'accès à la formation, autour des initiatives et des besoins des personnes.

Elle porte ainsi une démarche de transition vers un modèle plus inclusif, recentré sur l'Emploi, nous amenant à porter une réflexion sur l'ensemble de nos dispositifs (recrutement, de suivi et d'évaluation des collaborateurs, de formation, de relation fournisseurs et partenaires, etc.).

### **1.2 Principe de consolidation**

Le présent accord s'inscrit respectivement dans le cadre de la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et son décret d'application du 29 décembre 2005 relatif aux accords de Groupe. Il tient également compte des récents apports législatifs et réglementaires relatifs à la conclusion des accords agréés et leur renouvellement prévus par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Comme prévu par la loi, le calcul de l'obligation d'emploi s'effectue désormais au niveau de chaque entreprise. Les résultats sont ensuite consolidés au niveau du Groupe les Mousquetaires permettant ainsi d'apprécier l'évolution globale de taux d'emploi et d'atteinte des objectifs du présent accord.

Les montants correspondant aux contributions que les entités du Groupe les Mousquetaires, incluses dans le périmètre du présent accord et n'atteignant pas le taux en vigueur de salariés handicapés au sein de leur effectif, devraient verser aux organismes sociaux au titre de leur obligation d'emploi, sont versés dans un budget centralisé au niveau d'Handi'Mousquetaires mise en place dans le cadre de l'accord.

Cette mutualisation permet de répondre d'une part aux besoins des salariés en situation de handicap et d'autre part de mener toutes actions, tant internes qu'externes afin de développer l'emploi des personnes en situation de handicap au sein du Groupe les Mousquetaires.

### **1.3 Périmètre de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entités du Groupe les Mousquetaires listées en annexe 1, soit l'ensemble des sociétés présentes sur le territoire français du groupe et dont le capital est détenu directement ou indirectement à plus de 50 % par le Groupe les Mousquetaires et à celles, détenues à 50 % au plus, sous réserve que le Groupe les

BS  
I.V.C.I.  
AM.F.V.  
PC

Mousquetaires y exerce une influence dominante au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail.<sup>1</sup>

Toute société, entrant au cours de la période de validité de l'accord, dans le périmètre du Groupe les Mousquetaires tel que ci-dessus, sera automatiquement couverte par le présent accord.

Celui-ci cessera automatiquement de s'appliquer aux sociétés ne faisant plus partie du Groupe les Mousquetaires et les cotisations versées pour l'année en cours, resteront acquises à Handi'Mousquetaires.

L'Annexe 1 sera actualisée, en tant que de besoin, afin de tenir compte des évolutions du périmètre du Groupe les Mousquetaires.

Au 01/01/2024, les effectifs du Groupe les Mousquetaires sur le périmètre France, sont de 23 052 (CDI + CDD). L'équipe Handi'Mousquetaires informera une fois par an, des entrées/sorties du périmètre et de l'effectif actualisé.

#### 1.4 Bénéficiaires de l'accord

Aux termes de l'article L. 114 du Code de l'Action sociale et des familles, « *constitue un handicap 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* ».

Cette définition traduit la multiplicité des situations de handicap et de leurs conséquences.

Cette situation est également appréhendée par l'article L. 5213-1 du Code du travail qui dispose que la qualité de travailleur handicapé peut être reconnue à « *toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique* ».

Aussi, cet accord s'applique aux salariés en situation de handicap au sens de l'article L. 5212-13 du Code du Travail (annexe 3)

Sont aussi bénéficiaires de l'accord, les salariés ayant engagé, auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) ou de la Maison Départementale de l'Autonomie (MDA) de leur département de résidence, une démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) qui fournissent à l'entreprise le récépissé du dépôt de cette demande. En cas de refus de la MDPH, le salarié ne sera plus éligible aux dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre et clôturées.

La démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé relève d'une volonté personnelle. Le collaborateur est libre de communiquer sa situation aux acteurs concernés. Ces derniers sont tenus à une obligation de discrétion relative aux informations personnelles dont ils pourraient être destinataires.

---

<sup>1</sup> A titre de précision, les points de vente portés n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord. En effet, les points de vente, actuellement « intégrés » sont amenés à adopter à termes le modèle indépendant dans le cadre d'un plan de cession.

BF  
I.V. C.J.  
A.H. F.V.  
PC

## II. PLAN DE PILOTAGE ET D'ANIMATION DE L'ACCORD.

La réussite de l'accord et le déploiement d'une politique handicap inclusive passe par la mobilisation équilibrée et responsable de l'ensemble des parties prenantes du Groupe et au sein des différentes entités.

### 2.1 Handi'Mousquetaires

Handi'Mousquetaires est piloté par le Responsable Diversité & Inclusion Groupe qui assure le déploiement de la politique Handicap au sein du Groupe. Il s'appuie sur une équipe composée d'un responsable de gestion sociale et de Chargés de Mission Handicap et d'une Assistante Sociale Handicap Groupe pendant la durée de l'accord.

Handi'Mousquetaires assure un rôle d'animation, de pilotage et du suivi du budget de l'accord, de la mise en œuvre des dispositions de l'accord. Il assure avec les équipes du reporting social, la consolidation des données remontées par les entités et le suivi des indicateurs de pilotage Groupe.

Il assure la communication et la mise en visibilité des résultats du Groupe et des initiatives des entités à travers les différents supports de communication du Groupe. Il déploiera des outils de communication digitaux présentant les aides et mesures de l'accord.

Il veillera à poursuivre toutes les actions de sensibilisation des collaborateurs et notamment à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

Handi'Mousquetaires apporte aux différents acteurs des entités toute l'assistance nécessaire et tient un rôle de facilitateur pour lui permettre d'atteindre les objectifs de l'accord.

Handi'Mousquetaires assure la consolidation des dépenses réalisées dans le cadre des différents plans d'action de l'accord sur la base des indicateurs transmis périodiquement (mensuel, trimestriel, semestriel et annuel) par le Groupe d'une part et par les référents handicap dans les différents périmètres. Il détermine avec le comité de pilotage les budgets prévisionnels alloués chaque année notamment dans le cadre du plan d'embauche et du plan de maintien dans l'emploi.

Il est également à la recherche de toute innovation dans le champ du handicap susceptible d'être testée et déployée au sein des entités du groupe.

En fonction des avancées des actions et des résultats observés, Handi'Mousquetaires pourra être accompagné par des ressources complémentaires aussi bien internes qu'externes. L'objectif est de mettre la priorité sur les actions de proximité avec les salariés en situation de handicap et d'adapter au mieux nos moyens à nos priorités.

### 2.2 Le référent Handicap de Pôle

Le Groupe Les Mousquetaires compte de nombreuses filiales regroupées en périmètre d'activité suivant : ITM AI (Alimentaire International), ITM EM (Equipement de la Maison), ITM LAI (Logistique Alimentaire), ITM LEMI (Logistique Equipement de la Maison), IMMO Mousquetaires, AgroMousquetaires, STIME, DRH Services d'Appui. Afin de garantir un déploiement équilibré de la politique handicap, chacun de ces 8 périmètres nommera à minima un Référent Handicap de Pôle.

Le référent Handicap de Pôle (RHP), collaborateur de la ligne métier Ressources Humaines, anime et déploie les actions au profit des salariés en situation de handicap de son périmètre

BF  
I.V. C)  
AL F.V  
PC



Ses missions principales :

- mobilise les acteurs opérationnels de son entité pour favoriser le déploiement des actions de l'accord ;
- structure, coordonne, suit et relaie les actions de la politique Handicap du Groupe ;
- coordonne les demandes des salariés en situation de handicap, dans leur intérêt, vis-à-vis du responsable hiérarchique, du responsable RH, en s'appuyant sur les services de santé au travail et Handi'Mousquetaires ainsi que sur tout autre intervenant dont l'expertise pourrait s'avérer nécessaire dans le cadre du dossier concerné ;
- assure une veille en lien avec les services de santé au travail (médecin du travail, assistantes sociales...) concernant l'évolution de la situation individuelle des salariés en situation de handicap de son entité ;
- reporte à son responsable hiérarchique et à Handi'Mousquetaires, les actions mises en œuvre et les résultats sur les différents axes de l'accord ;
- suit les données relatives aux Travailleurs Handicapés de son entité ;
- vérifie la cohérence des informations relatives aux salariés en situation de handicap avec celles transmises mensuellement par les acteurs de la paie via la DSN aux organismes sociaux ;
- décline, dans ses instances représentatives, le bilan annuel Handicap.
- coordonne les éventuelles recherches de reclassement à la suite d'une déclaration d'inaptitude sur son périmètre en lien avec le RRHP

Compte tenu de l'évolution des modalités de déclaration de l'OETH, une attention particulière devra être portée par le RHP, au suivi de la population TH de son entité, en lien avec les acteurs des ressources humaines.

La mission confiée au RHP fait partie intégrante de sa définition de poste. Cette responsabilité est prise en compte lors de la définition de ses objectifs annuels par son responsable hiérarchique et donne lieu à la reconnaissance des compétences qu'il a pu acquérir et/ou des performances qu'il a pu atteindre en cette qualité, notamment lors de son évaluation annuelle.

Chaque RHP consacre le temps nécessaire pour accompagner les salariés en situation de handicap dans leur intégration et leur développement au sein de l'entité. Ce temps, déterminé avec le responsable hiérarchique, varie en fonction de la situation dans chacun des pôles et des entités les composant, sans toutefois être inférieure à 3 jours par mois.

Les coordonnées et le rôle du RHP sont affichés sur les tableaux destinés à l'information du personnel et/ou diffusés sur les sites intranet.

Chaque pôle pourra s'appuyer sur un réseau de référents Handicap entité/établissement permettant d'accompagner le déploiement des actions au sein de leurs différentes entités.

### **2.3 Le Référent Recruteur Handicap Pôle**

Le référent recruteur Handicap Pôle (RRHP), collaborateur de la ligne métier Ressources Humaines, anime et déploie les actions de recrutement de son périmètre.

Ses missions principales :

- mobilise les acteurs opérationnels de son entité pour favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap ;
- structure, coordonne, suit et relaie les actions de recrutement dans le cadre de la politique Handicap du Groupe ;
- reporte à son responsable hiérarchique et à Handi'Mousquetaires, les actions mises en œuvre et les résultats sur les différents axes de l'accord ;
- suit les données de recrutement relatives aux Travailleurs Handicapés de son entité ;

BF  
AV C)  
AM F-  
PC

- participe, mensuellement, à la coordination des référents recruteurs Handicap Pôles animée par Handi'Mousquetaires et remonte entre autres les indicateurs de son périmètre,
- effectue les recherches de reclassement au sein du Groupe, en lien avec les RRHP des autres périmètres.

La mission confiée au RRHP fait partie intégrante de sa définition de poste. Cette responsabilité est prise en compte lors de la définition de ses objectifs annuels par son responsable hiérarchique et donne lieu à la reconnaissance des compétences qu'il a pu acquérir et/ou des performances qu'il a pu atteindre en cette qualité, notamment lors de son évaluation annuelle.

Chaque RRHP consacre le temps nécessaire pour accompagner les salariés en situation de handicap dans leur intégration et leur développement au sein de l'entité, en lien avec le service RH de proximité. Ce temps, déterminé avec le responsable hiérarchique, varie en fonction de la situation dans chacun des pôles et des entités les composant, sans toutefois être inférieure à 3 jours par mois.

Chaque pôle pourra s'appuyer sur un réseau de référents recruteurs entité/établissement permettant d'accompagner le déploiement des actions au sein de leurs différentes entités.

## **2.4 La Direction générale et les Comités de Direction des filiales**

La Direction Générale considère que l'insertion des personnes en situation de handicap fait partie intégrante de la politique diversité menée dans le Groupe. Elle encourage et accompagne cette politique à tous les échelons hiérarchiques, par la mise en place d'organisations et de moyens adaptés.

## **2.5 Les Directions des Ressources Humaines des filiales**

### **2.5.1 Les Directions des Ressources Humaines**

Les Directeurs des Ressources Humaines de chaque entité garantissent le déploiement de l'accord au sein de leur périmètre. Ils valident et portent chaque année les engagements de recrutements sur leur(s) entité(s) en adéquation avec les objectifs de recrutement déterminés par le présent accord sur le périmètre groupe.

La mobilisation de l'ensemble des acteurs de la fonction des Ressources Humaines (RRH, GRH, RHE, responsable formation, SIRH, service paie, etc.) est indispensable à l'atteinte des objectifs assignés à l'entité.

### **2.5.2 Les acteurs du recrutement**

Les équipes en charge du recrutement de chaque entité, en proximité avec leur RRHP (Réfèrent Recruteurs Handicap Pôle) et les managers, sont les acteurs clés du recrutement et de l'intégration des personnes en situation de handicap.

Ils assurent la visibilité des engagements du Groupe auprès des candidats. Ils développent également des partenariats et des synergies avec des acteurs locaux (prestataires, associations, institutionnels, entreprises de travail temporaires, etc.).

## **2.6 Les équipes managériales**

Le manager assure une mission d'encadrement et de développement des salariés, agit au quotidien dans l'accompagnement des collaborateurs TH, en ayant une attention particulière quant à l'organisation et au processus de travail de son(ses) équipe(s) et de leur environnement de travail.

## **2.7 Le médecin du travail et les services de santé au travail**

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des salariés et des services sociaux. Il préconise notamment sur l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail lors d'actions de maintien dans l'emploi tout particulièrement.

La visite d'information et de prévention, quel que soit son motif, peut être l'occasion pour l'interlocuteur du Service de Santé au Travail (SST – médecins ou infirmier(s)) d'expliquer aux salariés les modalités de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé et les droits ouverts par ce statut.

Le médecin du travail est juge des modalités du suivi adapté au salarié handicapé, qui comprend au moins un examen de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas 36 mois.

La réalisation d'actions d'aménagements de poste et de maintien dans l'emploi peut être mise en œuvre avec l'accord du salarié et à la demande expresse du médecin du travail.

Le Service de Santé au Travail et les assistantes sociales des entités sont sollicités pour l'analyse des dossiers et l'accompagnement des salariés en situation de handicap.

## **2.8 Les représentants du personnel**

Un relai du référent Handicap sera désigné parmi les élus du CSE ou CSSCT qui aura pour mission de remonter au référent les besoins et problématiques des travailleurs en situation de handicap.

Les représentants du personnel font en effet partie des interlocuteurs privilégiés des salariés qui ont vocation à être sollicités pour les mesures et actions menées dans le cadre de la politique handicap, notamment le Comité Social et Économique (CSE) au regard de ses prérogatives relatives à l'hygiène, à la santé et à la sécurité des salariés (CSSCT).

## **2.9 Les acteurs de la communication**

L'ensemble de la ligne métier communication est mobilisée pour mettre en visibilité les actions de déploiement de l'accord. Ils sont sollicités dans le cadre des projets de communication et de sensibilisation des collaborateurs. Ils participent au développement de la prise en compte du handicap dans le plan de communication du Groupe et de ses entités aussi bien en interne à destination des collaborateurs qu'à l'externe auprès des partenaires et des clients.

## **2.10 La direction des achats et les acheteurs des entités**

L'ensemble de la ligne métier achat contribue à la recherche, l'identification et la construction de partenariats avec, notamment, les entités du secteur du travail protégé et adapté. Une attention particulière est portée sur l'intégration de clauses sociales dans les appels d'offre et les consultations garantissant l'engagement sociétal du groupe et de ses entités.

BF  
CJ  
F.V  
AK F.V  
PC

## 2.11 Les autres acteurs et les experts

Le recours à des experts tels que psychologues, ergonomes, consultants, etc., peut être sollicité au regard des situations et des besoins.

Le Groupe et les entités pourront également avoir recours aux partenaires institutionnels (AGEFIPH, MDPH, Cap emploi, etc.) afin d'identifier les axes et les actions pour l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap.

## III. PLAN D'EMBAUCHE AU SEIN DU GROUPE LES MOUSQUETAIRES

Les entités du Groupe les Mousquetaires s'engagent à développer une politique volontariste de recrutement de personnes en situation de handicap pour pallier le manque de candidatures correspondant aux offres d'emploi du Groupe les Mousquetaires.

### 3.1 Les engagements de recrutement

En application du principe de non-discrimination, tant négatif que positif, considéré comme un axe majeur de la politique handicap du Groupe, les candidatures de personnes en situation de handicap sont étudiées selon les mêmes principes d'analyse des compétences et le même processus que celles de l'ensemble des autres candidats et ce, sur l'ensemble des postes ouverts et des filières métier au sein du Groupe les Mousquetaires.

Compte tenu de l'analyse de la situation d'emploi de travailleurs en situation de handicap lors du diagnostic, des flux entrants et sortants notamment dus à la conséquence de la pyramide des âges et au regard du contexte économique général actuel et des spécificités des différentes entités composant le Groupe les Mousquetaires, les parties s'entendent pour fixer, au niveau du Groupe, un objectif de 180 recrutements au cours de la période 2024-2026.

Nos engagements de recrutement alliés aux actions favorisant la démarche de déclaration des collaborateurs doivent permettre au Groupe d'atteindre voire de dépasser le taux d'emploi de 6 %.

A ce jour, l'ensemble des contrats de travail ci-dessous sont comptabilisés et déclarés dans le cadre de l'OETH des entreprises du Groupe les mousquetaires.

Pour atteindre cet objectif, sont comptabilisés :

- contrat à durée indéterminée (CDI),
- contrat à durée déterminée (CDD),
- contrat de formations diplômantes ou qualifiantes en alternance,
- contrat de travail temporaire
- stage et période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

Tous nos efforts doivent conduire au recrutement en CDI. Tous les types de contrats qui peuvent y contribuer sont mobilisés dans cette perspective.

Pour renforcer la mobilisation de chaque entité sur les recrutements de Travailleurs Handicapés tous contrats confondus, l'objectif de recrutement de chaque entité est intégré dans la feuille de route des DRH et fera l'objet d'un suivi trimestriel du comité de pilotage de l'accord.

Les recrutements sont répartis dans les différents pôles métiers du Groupe les Mousquetaires. Ils seront mis en œuvre par les acteurs du recrutement dédiés de chaque entité.

BF  
ZU  
AK  
FL  
PC

Par ailleurs, les entités du Groupe les Mousquetaires, en coordination avec Handi'Mousquetaires, renforceront le recours aux partenariats variés (Cap Emploi, cabinets spécialisés, agences d'intérim...) et développeront autant que nécessaire les procédures internes identifiées pour développer leurs actions de recrutement et promouvoir les candidatures de personnes en situation de handicap en adéquation avec leurs besoins d'emploi et les compétences requises.

Un reporting détaillé reprenant le nombre de contrats de travail et le nombre de personnes concernées, sera présenté au Comité de pilotage. Handi'Mousquetaires consolidera le résultat au niveau du groupe.

Le suivi des objectifs est assuré par Handi'Mousquetaires en lien avec les RHP, RRHP et les équipes du reporting social.

Handi'Mousquetaires présente les résultats Groupe et par entité au Comité de pilotage.

L'objectif est d'ancrer une démarche d'inclusion du handicap dans le processus et dispositifs de recrutement des travailleurs en situation de handicap du Groupe les Mousquetaires et les processus RH des entités, et d'accompagner chaque acteur à toutes les étapes du recrutement.

Handi'Mousquetaires étudiera la possibilité de faciliter la traçabilité des candidatures de personnes en situation de handicap dans les outils de recrutement avec l'objectif de pouvoir constituer un vivier à partir des candidatures de Travailleurs Handicapés n'ayant pas débouché sur une embauche.

### 3.2 L'identification de candidats

Le groupe et les entités développeront toutes les actions permettant d'optimiser la recherche de candidats en situation de handicap.

Tous les emplois existant dans les entités définies dans le périmètre du présent accord sont ouverts aux personnes en situation de handicap dont le profil est en adéquation avec les descriptifs de fonctions, conformément à l'article L.1132-1 du Code du Travail.

Les acteurs des ressources humaines concernés doivent établir, pour les postes exigeant des compétences spécifiques, des descriptions de fonctions précises dans les offres d'emploi.

Les offres d'emploi sont accessibles sur le site de recrutement du Groupe à l'adresse suivante : <https://www.carrieres-mousquetaires.com/>. Ce site permet aux candidats de découvrir les offres d'emploi disponibles et de candidater.

Les offres seront également diffusées sur différents médias et jobboards spécialisés, comme le site de l'AGEFIPH <https://espace-emploi.agefiph.fr/>, <https://www.missionhandicap.com/> ou encore des sites comme <https://www.handistrib.fr/>, <https://www.handi-alternance.fr/>, <https://www.handicap-job.com/>, <https://www.hanploi.com/>, <https://www.talentshandicap.fr/>, <https://www.tremplin-handicap.fr/>, etc.

Les Référents Handicap de Pôle et Handi'Mousquetaires proposeront aux acteurs du recrutement toutes solutions/dispositifs/partenariats qui permettraient l'atteinte de l'objectif de recrutement de l'accord.

Le Référent Recruteur Handicap de pôle, en proximité propose un ensemble d'action notamment :

- Le recours à des **acteurs spécialisés** (généralistes ou spécialistes du recrutement de personnes en situation de handicap).
- Le développement du réseau et **relations écoles** (création ou renforcement des partenariats avec les missions Handicap des écoles et universités cibles,

participation à des forums spécialisés et généralistes, versements par les entreprises d'une partie de leur taxe d'apprentissage aux organismes œuvrant en faveur des personnes en situation de handicap, notamment les écoles cibles, etc.).

- **L'engagement avec les acteurs du marché de l'emploi** (opérations « sur mesure » de recrutement dont, par exemple, des actions d'accompagnement, de formation et d'intégration, relations avec la direction régionale de France Travail)

#### **Handi'Mousquetaires mobilise les acteurs des entités sur notamment :**

- **La recherche de candidats au travers de projets en matière de formation initiale et professionnelle**  
Le groupe Les Mousquetaires finance des projets permettant aux personnes en situation de handicap d'accéder à différents cursus de formation (en formation initiale et professionnelle). Dans cet objectif, le groupe identifiera avec ses OPCO des actions susceptibles de participer à la formation des personnes en situation de handicap vers ses métiers.
- **La rencontre de candidats en situation de handicap via l'organisation d'un « Forum Emploi Mousquetaires » pourra également être déployé.** Afin d'augmenter la visibilité et l'attractivité du Groupe les Mousquetaires, Handi'Mousquetaires réfléchira à l'organisation d'un forum emploi à destination des travailleurs handicapés. Dans le cadre de ce forum, les équipes de recrutement associées aux référents handicap des pôles seront mobilisés.
- L'organisation de cet évènement sera faite, dans la mesure du possible, en cohérence avec les campagnes de recrutement des entités. L'organisation de ce forum mobilisera les entités du Groupe, des cabinets spécialisés dans le recrutement de travailleurs handicapés, des candidats en situation de handicap, des écoles, des partenaires publics, pôle emploi, cap emploi, des élus et des partenaires sociaux.

Au-delà de ces actions spécifiques, Handi'Mousquetaires développera également (liste non-exhaustive) :

- Une sensibilisation et une formation des recruteurs et des managers,
- Des encarts dans des publications et médias spécialisés dans le handicap,
- Une présentation de la politique d'intégration dans le Groupe,
- Une plateforme e-learning destinée à tous les recruteurs, managers, collaborateurs,
- Une formation spécifique des tuteurs (Voir 3.3.1), salariés volontaires, sur leur temps de travail à l'accueil et à l'accompagnement des nouveaux entrants, des alternants ou des stagiaires en situation de handicap. La mission ainsi confiée aux tuteurs doit être valorisée lors de la définition de leurs objectifs et donner lieu à la reconnaissance des compétences qu'ils peuvent ainsi acquérir, notamment lors de l'évaluation annuelle.

### **3.3 Les modalités d'accueil et d'intégration des nouveaux entrants en situation de handicap**

Un accueil et une intégration de qualité des nouveaux entrants en situation de handicap sont essentiels pour leur insertion réussie dans l'entreprise. Le responsable des Ressources Humaines proposera à chaque nouvel employé en situation de handicap un accompagnement personnalisé, élaboré en collaboration avec son accord et avec le soutien du Référent Handicap.

BF  
I.V  
AA-FV  
PC

Le groupe Les Mousquetaires reconnaît également l'importance de développer des dispositifs d'alternance et de stage. Ainsi, le groupe se fixe pour objectif d'accompagner la réussite de la période d'alternance et de concrétiser, dans la mesure du possible, une embauche en CDI à l'issue de cette période. Le groupe tiendra compte également de l'évaluation des compétences réalisée par le maître d'apprentissage. De même, le groupe s'engage à accueillir les stagiaires en situation de handicap dans une démarche similaire, offrant des opportunités de stages aux étudiants pour compléter leur cursus de formation.

Pour garantir cet accompagnement personnalisé et selon la complexité des ajustements préconisés par la Médecine du travail, un groupe de travail pluridisciplinaire, piloté par le RRH du site concerné réunira notamment le RHP, la ligne managériale, les représentants du personnel compétents en matière de santé-sécurité et conditions de travail, des experts externes. La médecine du travail sera toujours associée à cette démarche.

Les managers seront accompagnés par le RHP et/ ou le service des Ressources Humaines, en fonction des situations et des besoins. Cet accompagnement prendra la forme d'une formation, d'une sensibilisation préalable du salarié concerné, dans le but de créer un environnement favorable et de confiance pour son accueil et son intégration. Chaque entité pourra ajuster les modalités de mise en œuvre de l'accompagnement personnalisé en fonction de ses spécificités et des enjeux de son organisation.

#### **IV. PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI AU SEIN DU GROUPE LES MOUSQUETAIRES.**

La démarche de maintien dans l'emploi fait appel à la mobilisation des acteurs internes et, si nécessaire, des acteurs externes dont les interventions peuvent être alternatives ou complémentaires.

Les acteurs du maintien dans l'emploi sont :

- Le salarié en situation de handicap concerné ;
- Le réseau médico-social : médecin du travail, infirmier(e)s, assistant(e)s sociales ;
- Le manager du salarié concerné avec l'accord du salarié ;
- Le réseau RH, notamment le RHP et le RRHP ;
- Les acteurs de la prévention : les ergonomes et les chargés de prévention du risque professionnel
- Les représentants du personnel.

Ces acteurs se mobilisent dans une coopération pluridisciplinaire pour rechercher des solutions d'aménagement du poste de travail, de maintien dans l'emploi ou, si nécessaire, de reclassement, appropriées à la situation de chaque salarié en situation de handicap.

Le Groupe les Mousquetaires s'engage à mettre en œuvre les moyens proportionnés et adaptés à la compensation du handicap de chaque salarié, pour lui permettre d'exercer ses missions dans les meilleures conditions et de bénéficier d'équipements/aménagements dans la sphère professionnelle.

Toutes les mesures appropriées sont envisagées pour réussir le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, à savoir, si besoin :

- L'aménagement du poste de travail (acquisition de matériels spécifiques, aides matérielles à la tenue du poste...)
- L'adaptation nécessaire à l'accessibilité du poste de travail. Dans ce domaine, le Groupe les Mousquetaires veille en permanence à réunir les conditions d'exercice optimales du poste de travail

- Des mesures d'accompagnement périphériques : en complément des aides légales de droits communs existantes, possibilité de financer le reste à charge pour l'achat d'équipement spécialisé et notamment appareillage / prothèse auditive.

L'ensemble des situations spécifiques, signalées par le salarié concerné, la médecine du travail, sa hiérarchie, les représentants du personnel (CSSCT), etc., permettent, après avis du médecin du travail et avec l'accord de l'intéressé, la mise en œuvre d'actions spécifiques, telles que : adaptation de son environnement de travail, de ses horaires, de ses tâches, accompagnement, formation professionnelle, etc.

De plus, l'expérience des collaborateurs en situation de handicap est un élément important permettant d'identifier des actions adaptées à leurs besoins. Pour cela, le Groupe mettra en œuvre chaque année un questionnaire afin de recueillir leurs attentes et leurs besoins.

#### 4.1 Les engagements du maintien dans l'emploi

Le principe retenu est de répondre de façon appropriée à l'ensemble des sollicitations des Travailleurs Handicapés pour des interventions destinées à leur maintien dans l'emploi, dans le respect des dispositions légales.

Celles-ci doivent faire l'objet préalablement de préconisations des Services de Santé au travail et/ou des médecins des Travailleurs Handicapés, selon qu'il s'agisse de prescriptions professionnelles de maintien dans l'emploi.

Les coûts d'adaptation de l'environnement de travail, permettant de réduire les conséquences du handicap sur l'activité professionnelle, sont imputés sur le budget de l'accord, en complément des dispositifs de droit commun qui doivent être mobilisés en priorité (Agefiph, CPAM, Mutuelle, ...).

Au-delà des mesures Groupe, il peut exister des dispositifs conventionnels spécifiques et complémentaires prévus par les entités.

#### 4.2 La cellule pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi

Une Cellule de maintien dans l'emploi par pôle se constitue et se réunit à l'initiative du RRH ou sur demande du Référent Handicap de Pôle lorsque la situation de handicap d'un salarié peut avoir un impact sur le maintien dans l'emploi. La cellule de maintien dans l'emploi peut être alertée par un représentant du personnel, ou l'assistante sociale ou la médecine du travail et en coordination avec Handi'Mousquetaires.

Elle peut être composée, avec l'accord du collaborateur, des acteurs suivants : le collaborateur en situation de handicap ou en démarche de reconnaissance, le RRH, un membre de l'équipe médico-social (médecin du travail ou infirmière...), le Référent Handicap de Pôle, son manager ainsi que du relai handicap élu CSE.

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) du CSE concernée sera informée de la situation et des mesures mises en place et de leur suivi, sous réserve de l'accord du collaborateur.

La confidentialité de la situation individuelle des intéressés est préservée. La présentation des situations sera anonymisée.

Animée par le RRH et le Référent Handicap de Pôle, elle a pour mission :

- De traiter les situations où le handicap présente un risque pour le maintien dans l'emploi nécessitant l'implication conjointe et coordonnée d'une équipe pluridisciplinaire ;



- D'identifier et mettre en place, sur préconisation du médecin du travail, les éventuelles solutions permettant de compenser la situation du collaborateur ;
- De rechercher, le cas échéant, si un autre poste mieux adapté à la situation du salarié peut lui être proposé avec les accompagnements nécessaires ;
- La mise en œuvre d'un dispositif et des aides de l'accord.

### **4.3 Favoriser l'émergence des reconnaissances (RQTH) en interne**

Le Groupe les Mousquetaires souhaite développer la prise en compte de tous les salariés limités dans leur activité professionnelle par le Handicap ou toute autre problématique de santé (moteur, sensoriel, etc.) et ainsi créer les conditions et un climat propice pour les rassurer. En conséquence, le Groupe les Mousquetaires s'engage à accompagner les salariés qui le souhaitent vers l'obtention d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Il est rappelé que la démarche de RQTH est une démarche personnelle, volontaire et confidentielle. La reconnaissance est attribuée par les MDPH. Cependant, le Service de Santé au Travail, Handi'Mousquetaires, les Référents Handicap de Pôle et les acteurs des ressources humaines et tous autres dispositifs complémentaires pourront donner des informations et apporter leur soutien aux personnes souhaitant s'engager dans ce processus.

Le Groupe les Mousquetaires souhaite faciliter les démarches d'obtention ou de renouvellement de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé. Cette reconnaissance permet aux bénéficiaires de mobiliser les dispositifs spécifiques et de bénéficier de mesures, notamment celles prévues dans le cadre du présent accord.

#### **4.3.1 Jour d'absence pour réaliser ses démarches administratives de reconnaissance**

Les salariés, quel que soit leurs heures de travail (jour ou nuit), bénéficieront d'1 journée forfaitaire par an (assimilée à du temps de travail effectif), fractionnable en demi-journée, afin de réaliser les démarches d'obtention ou de renouvellement de la RQTH. Le justificatif sera transmis dans un délai de 4 mois suivant l'absence.

#### **4.3.2 Sensibiliser et communiquer**

Handi'Mousquetaires développera des supports et des contenus (Print, web, learning, conseil, quizz, etc.) permettant de communiquer et sensibiliser régulièrement au sein de chacune des entités, afin de combattre les représentations stéréotypées autour du handicap et favoriser la démarche de reconnaissance.

Des animations sur des situations de handicap comme notamment les troubles auditifs, les troubles DYS, les troubles de la vision, le cancer, les maladies cardio-vasculaires,.. sont organisées localement par le RHP, notamment en collaboration avec le Service Santé au Travail.

#### **4.3.2 Les maladies chroniques invalidantes**

Communiquer sur les maladies chroniques invalidantes, c'est combattre les stéréotypes sur le handicap qui ne serait qu'une affaire de mobilité, c'est pourquoi les campagnes de sensibilisation, autour des maladies peu connues comme pouvant relever de la reconnaissance du handicap, seront développées.

BF  
Ad  
C.D  
I.V  
PC F.V

#### 4.4 Les dispositifs et les outils de maintien dans l'emploi

Ils concernent essentiellement l'aménagement du poste et les mesures d'accompagnement du salarié.

##### 4.4.1. L'accompagnement du salarié

Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement dédié dès son intégration et autant que de besoin au cours de sa carrière.

En fonction des situations, l'accompagnement peut être interne et/ou externe (tutorat ou avec l'accompagnement des assistantes sociales le cas échéant).

Le budget de l'accord couvre également toutes les mesures visant à maintenir en poste les salariés en situation de handicap pour ne pas entraver leur parcours professionnel et leur évolution de carrière.

Ces mesures sont mises en place, après étude de la situation avec le salarié par le Référent Handicap de Pôle ou Handi'Mousquetaires et sur préconisation écrite du médecin du travail.

Traitées au cas par cas, ces mesures comprennent notamment :

- Attribution de 3 journées d'absence rémunérée par an et par salarié en situation de handicap (fractionnables en demi-journées), motivées par des soins ou suivis liés au handicap. Ces journées sont assimilées à du temps de travail effectif et sont octroyées sur présentation d'un justificatif. Les collaborateurs assurent autant que possible un délai de prévenance raisonnable afin de ne pas impacter la bonne marche générale de l'équipe et de l'activité ;
- Tous les aménagements concernant le poste de travail (matériel, logiciels, environnement ergonomique),
- L'amélioration de l'accessibilité et l'adaptation des conditions d'évacuation des locaux de travail (parking aménagé, monte-personne, adaptation des ascenseurs, plan incliné, fauteuil d'évacuation, alarmes lumineuses, alarmes sur téléphone portable...) et des dispositifs de sécurité au travail pour tenir compte des spécificités du ou des salariés en situation de handicap présents sur un site,
- Le complément de financement au-delà des prestations sociales des équipements personnels, comme les appareillages et prothèses (prothèse auditive, prothèse de membre, boucle magnétique et toute innovation technologique tel GPS pour personne non-voyantes...),
- Les aides à la communication dans le cadre professionnel (interprète langue des signes française, traduction en Braille...) ou aux conditions de vie (auxiliaires...) ainsi que l'accès à des outils de transcription pour les sourds et malentendants,
- Les accompagnements personnalisés par des spécialistes externes
- Le Groupe Les Mousquetaires participera à toutes initiatives et recherches, en partenariat avec d'autres entreprises, institutions ou associations, pour améliorer les conditions de travail des salariés en situation de handicap, et développer de nouveaux dispositifs pouvant être proposés, notamment dans le cadre du maintien dans l'emploi et du développement de l'employabilité.
- Le Groupe les Mousquetaires développera des partenariats avec des associations ou des organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap et étudiera les nouvelles opportunités pouvant bénéficier aux salariés du Groupe les Mousquetaires. Les partenariats couvrent un échange de moyens et de prestations hors du cadre du mécénat tels que la priorisation d'attribution d'un chien guide, la participation à des actions de formation et de sensibilisation...

Les financements de ces dispositifs sont prévus en annexe 5 du présent accord dans la limite du budget maintien dans l'emploi déterminé à la fin de chaque année par Handi'Mousquetaires.

BF  
AK  
ZUC  
PC F.V

#### 4.4.2 Le retour à l'emploi et la prévention des inaptitudes

1) Afin d'anticiper dans les meilleures conditions la reprise du travail, le Responsable Ressources Humaines informera le bénéficiaire absent pour accident du travail ou maladie depuis plus de trois mois de la possibilité de solliciter une visite médicale de pré-reprise par le médecin du travail, de façon systématique sauf situation médicale ou sociale particulière.

Cela permettra :

- Au médecin d'avoir une première évaluation de l'état de santé du salarié et de prévoir l'accompagnement de l'entreprise et du salarié dans la recherche de solutions spécifiques à sa problématique ;
- D'analyser au plus tôt les éventuelles inadéquations entre les exigences du poste de travail et les restrictions d'aptitude du salarié lors de son retour dans l'emploi ;
- D'envisager en amont l'adaptation nécessaire du poste de travail ;

Le collaborateur en situation de handicap pour lequel est identifié un risque d'inaptitude pourra bénéficier :

- D'un bilan professionnel, un bilan de compétence ou un stage de pré-orientation, une fois recherchés et utilisés tous les moyens prévus par la loi et par l'AGEFIPH ;
- Une formation pouvant être certifiante, diplômante ou qualifiante, une fois recherchés et utilisés tous les moyens prévus par la loi ;
- Le surcoût lié au handicap pendant une formation (traduction en langue des signes...) sera pris en charge par Handi'Mousquetaires ;

2) Dans le cas où le maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap (ou en démarche de reconnaissance) au sein de l'entreprise ou du Groupe n'est plus possible, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement spécifique : Le référent handicap de Pôle, accompagné par le RRH et Handi'Mousquetaires pourra orienter le salarié licencié suite à l'impossibilité de procéder à son reclassement auprès d'un cabinet ou d'une structure spécialisée dans l'outplacement dont elle prendra en charge les honoraires. L'objectif principal est de favoriser des passerelles sur d'autres métiers compatibles avec les restrictions médicales.

3) Handi'Mousquetaires assure le financement de ces dispositifs dans la limite de 3000 euros HT par an et par collaborateur dans la limite du budget global du présent accord

#### 4.4.3 Les mesures en faveur du maintien dans l'emploi relatives à l'organisation du temps de travail accordées par les entités

- Aménagement des modalités de travail

Dans le respect des dispositions légales, après étude de la situation avec le salarié et sur préconisation écrite du médecin du travail, des actions telles que le télétravail, pourront être mises en place dans les meilleurs délais. Sauf contraintes particulières, médicalement justifiées, les modalités du télétravail applicables au salarié handicapé seront les mêmes que celles applicables dans l'entité dont il dépend.

- Aménagement des conditions de travail

Dans le respect des dispositions légales, après étude de la situation avec le salarié et sur préconisation écrite du médecin du travail, des actions telles que celles listées ci-dessous, peuvent être mises en place. À titre d'exemple, et sans que cette liste ne soit exhaustive :

BF  
RH  
I.V. C.J.  
PC F.V.

- L'aménagement des horaires de travail : dans le respect des réglementations en vigueur sur le temps de travail, le médecin du travail doit définir, en relation avec l'intéressé puis le responsable hiérarchique, l'aménagement des horaires de travail souhaitable pour tenir compte de la fatigabilité ou des contraintes médicales de la personne.
- L'adaptation du temps partiel thérapeutique aux conséquences du handicap du salarié : le médecin du travail définit, en relation avec l'intéressé, bénéficiaire d'un temps partiel médical, et sa hiérarchie, les rythmes de travail hebdomadaires et quotidiens souhaitables pour tenir compte des contraintes médicales ou de la fatigabilité de la personne dans le respect des réglementations en vigueur sur le temps de travail. La Direction des Ressources Humaines formalise un avenant au contrat de travail qui précise l'organisation du temps de travail convenue ainsi que les modalités d'exercice de la fonction.
- L'aménagement ponctuel du temps de travail : l'horaire de travail peut être ponctuellement aménagé, sans impact sur le salaire, sur demande spécifique et argumentée du médecin du travail.
- Aménagement des conditions de travail pour les proches aidants

Les demandes de passage à temps partiel et les demandes d'aménagement d'horaire (les horaires décalés) motivées par l'accompagnement d'un enfant et/ou d'un conjoint en situation de handicap seront mises en œuvre. Le collaborateur organisera ces modalités de mise en œuvre avec son supérieur hiérarchique.

#### 4.5 Les actions de mise en accessibilité

##### 4.5.1 Les actions de mise en accessibilité des locaux pour les salariés en situation de handicap

Les efforts menés pour l'amélioration de l'accessibilité des sites, des bâtiments, des locaux et des équipements au vu des différents types de handicaps (moteurs, sensoriels, psychiques...) seront poursuivis.

L'accessibilité doit être prise au sens large du terme : accès aux équipements, à l'information, à l'usage, facilité de préhension, suppression des obstacles à la circulation, repérage des cheminements, garantie de sécurité, réduction des efforts. Les programmes annuels de résorption des situations handicapantes seront poursuivis.

La démarche accessibilité aura pour objectif de faire apparaître les axes d'amélioration pour l'accessibilité de nos sites en France, d'anticiper sur de futurs projets de construction, d'acquisition, de rénovation ou d'aménagements intérieurs.

Elle s'articule autour de 4 étapes clés :

- réalisation d'un audit de site ;
- remise d'un rapport d'audit ;
- restitution sur site, préconisations et définition d'un plan d'actions ;
- travaux d'améliorations à prévoir.

Un état des lieux sera partagé l'année suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les travaux d'améliorations seront portés et financés par les Directions de sites.

BF  
AK  
ZUC  
PC FV

Les représentants du personnel (ou les collaborateurs en l'absence d'instance) seront tenus informés des axes d'amélioration pour l'accessibilité de leurs locaux.

#### **4.5.2 L'accessibilité numérique**

La digitalisation constitue un enjeu stratégique pour le Groupe, tant d'un point de vue business, industriel, qu'organisationnel. Le développement des outils collaboratifs et plateformes digitales nécessite de garantir l'accès pour tous à ces informations et outils. Dans ce cadre, le Groupe, veillera à intégrer en amont des projets de développement, les équipes informatiques et techniques compétentes.

Le Groupe prend ainsi l'engagement d'accompagner les salariés en situation de handicap confrontés à l'introduction ou à la mutation des nouvelles technologies. Le groupe veillera à garantir l'accessibilité numérique en proposant notamment, des formations techniques.

Le Groupe souhaite saisir l'opportunité de ces évolutions technologiques pour les mettre au service du handicap et réfléchir avec tous les acteurs à utiliser au mieux cet accès à l'information.

#### **4.6 L'accompagnement à l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap**

Le Groupe accorde une importance particulière au suivi et à l'accompagnement des salariés en situation de handicap dans leur carrière au sein du groupe Les Mousquetaires.

Comme tout salarié, les personnes reconnues handicapées peuvent se rapprocher de leur Responsable des Ressources Humaines, leur RHP ou leur manager pour que soient examinés leur parcours professionnel et les postes vers lesquels leur orientation ou évolution pourrait être envisagée. Elles peuvent être accompagnées par un représentant du personnel de leur entreprise.

À la demande du salarié en situation de handicap, un suivi formalisé et personnalisé peut être assuré par le RHP afin d'étudier et approfondir, en complément des entretiens conduits avec le RRH et/ou le manager, les perspectives d'évolution de carrière et de mobilité.

#### **4.7 Les autres mesures financées par une enveloppe dédiée (hors OETH)**

Dans le cadre du Régime Santé Groupe, l'action sociale de l'institution Malakoff Humanis (assureur du régime) santé Groupe peut intervenir sur la thématique du handicap afin de contribuer financièrement :

- A l'amélioration de la qualité de vie et de l'habitat (aménagement de véhicule, achat de fauteuil, adaptation du logement en complément des dispositifs publics)
- Aux activités de loisirs ou sportives des participants handicapés,
- Aux frais de vie quotidienne des enfants (en complément de l'AEEH/AAH)
- A la mise en place de solutions qui favorisent l'autonomie (CESU, Accompagnement handicap...)

## **V. PLAN DE FORMATION**

Diverses actions de formation auprès de l'ensemble des salariés et des instances représentatives du personnel des entités du Groupe les Mousquetaires seront développées afin de faciliter l'accueil, l'intégration professionnelle, l'évolution de carrière et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

## 5.1 Actions de formation en faveur des Travailleurs Handicapés

Le Groupe veille à garantir une égalité d'accès à la formation à l'ensemble des salariés :

- Les formations individuelles demandées par les salariés en situation de handicap et prévues au titre du plan de formation, feront l'objet d'une attention particulière dans le cadre du bon déroulement de leur carrière. L'accompagnement des actions de validation des acquis de l'expérience sera favorisé.

Les formations sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap du salarié.

À défaut, le RHP convient de mesures correctrices avec le responsable de formation en lien avec Handi'Mousquetaires (mise en conformité des accessibilités, interprète Langue des Signes Française, documentation en Braille, formation individualisée...).

- Les salariés en situation de handicap bénéficient d'une priorité pour l'accès à toute formation (technique, développement personnel, acquisition de compétences ou autres) leur permettant de s'adapter aux nouvelles organisations de travail et aux mutations technologiques. L'aménagement des postes de travail des personnes en situation de handicap peut nécessiter des formations spécifiques. Elles sont mises en place à l'initiative de Handi'Mousquetaires et dispensées par des organismes spécialisés.

Toutes ces actions, hors plan de formation, seront prises en charge sur le budget du présent accord.

## 5.2 Actions de formation en faveur des collaborateurs

Handi'Mousquetaires en lien avec les équipes concernées (formation, gestion des compétences) développera un dispositif de formation adapté à destination de l'ensemble des collaborateurs du Groupe en privilégiant notamment les managers.

L'enrichissement du parcours manager sera notamment l'un des axes importants du déploiement de la politique handicap du Groupe.

Par ailleurs, Handi'Mousquetaires veille à ce que les acteurs identifiés soient informés et formés de toute évolution législative et des bonnes pratiques en matière de handicap.

Les cibles prioritaires sont :

- Les managers,
- Les Référents Handicap Pôle
- Les Référents Recruteurs Pôle
- Les lignes métiers RH et plus particulièrement les chargé(e)s de recrutement
- Les représentants du personnel
- Les équipes médico-sociales
- Les référents sécurité/IPRP (intervenant en prévention sur les risques professionnels)
- Les acheteurs...

## VI. PLAN DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

Les actions de sensibilisation et de communication, auprès de l'ensemble des salariés constituent un outil primordial permettant de lutter contre les stéréotypes et de faire évoluer le regard et les pratiques sur le handicap.

BF  
AM  
ZV  
PC  
FL

## 6.1 Les actions de sensibilisation

Handi'Mousquetaires proposera, tout au long de l'année, des actions de sensibilisation (conférences, ateliers, animations digitales...) aux entités et notamment durant la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, en veillant à ce que toutes les entités se mobilisent.

Les RHP relaient ces initiatives et sont eux-mêmes force de proposition pour mobiliser le plus largement possible le corpus social.

## 6.2 Les actions de communication

Handi'Mousquetaires aura la charge de concevoir les outils pédagogiques spécifiques et digitaux pour présenter les points essentiels de l'accord handicap Groupe.

Ces travaux seront menés pour la définition des contenus avec les parties prenantes (les RHP, SST, AS), en y associant les travailleurs Handicapés. Les modalités de diffusion seront étudiées en lien avec les services de communication du groupe.

Un plan de communication spécifique sera mis en place. L'objectif sera de communiquer via nos différents outils de communication interne (par exemple intranet, réseau social interne...). Plusieurs supports de communication dédiés seront créés (affiches, plaquette numérique, visuels interactifs). Puis des brochures seront réalisées à destination des services de santé au travail et assistances sociales.

Un effort sera également porté à la diffusion régulière de post vers les réseaux sociaux pour mettre en avant les initiatives des entités en matière de politique handicap, les résultats annuels du groupe, les campagnes d'alternance ou tout témoignage de collaborateurs en situation de handicap.

L'intranet donnera accès à l'ensemble des supports et informations. Pour faciliter les échanges, une boîte mail générique a été créée par Handi'Mousquetaires, permettant de répondre à toute question.

## VII. PLAN DE DEVELOPPEMENT DE PARTENARIAT NOTAMMENT AVEC SECTEUR DU TRAVAIL PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

Le déploiement d'une politique handicap relève d'enjeux internes et externes impliquant le développement de partenariats avec différentes structures (associations, GIE, Ecoles, Universités, etc.). Handi'Mousquetaires identifiera les partenaires permettant d'accompagner les actions aux profits du Groupe et de ses collaborateurs.

Le Groupe les Mousquetaires est fortement impliqué sur le sujet de l'employabilité des personnes en situation de handicap notamment dans le cadre du secteur protégé et adapté. Pour rappel, le groupe a créé en 2013 une entreprise adaptée spécialisée dans le secteur de la production de petit outillage : les manufactures du château situé à Nogent-le Rotrou.

La loi du 5 septembre 2018 n'intègre plus le recours au STPA comme élément constitutif du taux d'emploi. Pour autant le chiffre d'affaires utile réalisé avec les EA/ESAT est pour partie déductible du montant de la contribution finale à verser aux organismes sociaux. De surcroît, le recours au STPA permet de fournir une activité professionnelle à un grand nombre de personnes éloignées des formes d'emploi traditionnelles. Ainsi, Les achats auprès des EA/ESAT sont des achats responsables et à ce titre s'inscrivent dans le cadre de la Responsabilité sociétale et environnementale du Groupe.

BF  
AT  
ZUC  
PC F.V

Les acheteurs et les prescripteurs devront être formés et sensibilisés afin de permettre le développement du recours au STPA.

L'objectif partagé est de maintenir et développer la mobilisation de chacun mais également de développer de nouvelles pratiques notamment en matière de sous-traitance vers des secteurs d'activité en lien avec l'évolution des métiers du groupe.

Handi'Mousquetaires veillera à ce que le recours au STPA soit mentionné dans chaque nouvel appel d'offres organisé par la Direction des Achats

Chaque contrat cadre doit pouvoir être déployé par les entités du groupe.

La Direction des Achats a pour objectif de sensibiliser les entités au recours au STPA par l'instauration de quotas annuels à définir conjointement.

Les RHP et Handi'Mousquetaires relayeront autant que possible cet objectif et les conséquences financières potentielles pour les entités.

Un suivi des résultats de chaque entité sera assuré par Handi'Mousquetaires et présenté aux RHP et IRP.

Pour développer et incarner les relations avec les entreprises adaptées, projeter la faisabilité de dupliquer le modèle organisationnel des lignes d'entreprises adaptées au sein de nos unités de production.

## VIII. SUIVI DE L'ACCORD

Deux instances sont chargées d'assurer le suivi du déploiement de l'accord : la commission de suivi et le comité de pilotage.

Les membres de ces instances sont désignés par les membres des organisations syndicales représentatives par l'intermédiaire de leur coordonnateur syndical groupe.

### 8.1 Commission de suivi

La commission de suivi du présent accord se réunit au minimum 1 fois par an.

Elle est animée par Handi'Mousquetaires. Elle est constituée de 2 représentants par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe les Mousquetaires.

La mission de cette commission consiste à veiller au respect des dispositions et engagements du présent accord.

Lors de sa session annuelle, la commission analysera la réalisation des objectifs sur le plan quantitatif, qualitatif et financier. Une attention particulière sera portée aux progrès attendus et constatés sur toutes les entreprises pour atteindre le taux d'emploi de 6 %. Le bilan annuel devra être communiqué au moins quinze jours avant la tenue de la commission de suivi pour lui permettre un travail d'analyse suffisant. Ces réunions pourront également être le lieu de débats ou de sensibilisation sur des thèmes spécifiques animés par des experts. Un bilan annuel de l'accord sera remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe les Mousquetaires.

Un compte rendu sera rédigé par Handi'Mousquetaires et adressé aux participants de la commission de suivi.

Un bilan annuel de suivi au niveau du Groupe est présenté par Handi'Mousquetaires devant la commission de suivi avant d'être communiqué aux Référents Handicap des Pôles.



## 8.2 Comité de pilotage

Un comité de pilotage, animé par la Handi'Mousquetaires, est constitué de :

- Handi'Mousquetaires
- Deux représentants par organisation syndicale représentative signataire au niveau du Groupe les Mousquetaires (pouvant se faire représenter en cas d'indisponibilité)
- Les Référents Handicap des Pôles
- Les Référents Recruteurs des Pôles

Il se réunit au minimum une fois par trimestre et ponctuellement sur convocation d'Handi'Mousquetaires pour toute situation urgente.

Informé régulièrement de l'évolution des réalisations, le comité de pilotage est force de proposition pour l'efficacité des grandes orientations permettant l'atteinte des objectifs de l'accord (études diverses, actions innovantes ...).

Lors de chaque séance trimestrielle, le comité de pilotage :

- Analyse les plans d'action des pôles notamment en termes de recrutement au regard des objectifs de l'accord. En effet, les différents Pôles auront à présenter à Handi'Mousquetaires avant le 30 septembre de chaque année un plan d'action avec leurs objectifs précis en termes de recrutement et de maintien dans l'emploi pour que les budgets leur soient alloués en correspondance.
- Analyse le bilan annuel de suivi de la Commission
- Examine et arbitre les situations de maintien dans l'emploi les plus complexes pour lesquelles aucune solution n'aura pu être dégagée ou dont le coût aura été jugé excessif par Handi'Mousquetaires.

## IX. BUDGET DE L'ACCORD

Le budget global, mobilisé pour la réalisation des actions prévues par le présent accord, ne peut être inférieur au montant des contributions financières de chaque entité du Groupe dues à l'Urssaf sur les 3 ans.

L'enveloppe budgétaire et sa répartition par axe seront réajustées chaque année au regard des besoins et des montants des contributions que l'entreprise aurait dû verser au titre de l'année précédente à l'exclusion des éventuelles déductions légales. Une pesée financière couvrant les trois années d'application du présent accord est joint en **annexe 4**.

Il est précisé que, concernant les actions de sensibilisation des salariés de l'entreprise ou des actions de pilotage et de suivi, les sommes consacrées au financement de ces actions ne peuvent excéder 25% du total des sommes consacrées au financement des actions prévues par l'accord.

Les montants prévus une année et qui n'ont pas été dépensés dans l'année peuvent être reportés sur les années suivantes. Cette fongibilité s'applique également entre les différents axes de la politique afin de conserver la souplesse nécessaire au pilotage.

Chaque année, les filiales déterminent leurs objectifs de recrutement en cohérence avec l'objectif global de l'accord. Elles soumettent également au comité de pilotage pour échange et validation leurs plans d'action associés à leurs dépenses prévisionnelles permettant de déployer les dispositifs de l'accord notamment pour l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap (Plan de maintien).

BF  
AR  
I.V  
CJ  
PC  
F.V

Handi'Mousquetaires conserve 25% permettant d'assurer le pilotage et le reporting du suivi de l'accord. Ce budget doit permettre également la création et le déploiement de dispositifs de communication, de sensibilisation et de formation à destination de l'ensemble des filiales. »

## X. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### 10.1. Entrée en vigueur et durée

Le présent accord prendra effet pour trois années civiles, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Il est conclu pour une durée de 3 ans, au titre des années civiles 2024, 2025 et 2026.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-4 du Code du travail, il cessera donc de plein droit au 31 décembre 2026.

Trois mois avant l'échéance de l'accord, les parties du présent accord se réuniront pour envisager les modalités des années suivantes selon la législation en vigueur à cette date.

### 10.2. Clause résolutoire

La validité du présent accord est soumise à l'octroi par la DDETS, Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités de l'Essonne (91) d'un agrément.

En cas de refus de sa part d'agréer le présent accord, des négociations seront ouvertes dans un délai maximum d'un mois à compter de la notification de la décision par l'Administration afin d'étudier les possibilités d'apporter à l'accord les modifications propres à permettre un agrément.

A défaut de parvenir à un accord de révision ou à défaut d'obtention d'un agrément, le présent accord sera résolu de plein droit. Toutefois, les effets de cette résolution n'auront pas d'effet rétroactif.

### 10.3. Révision

Durant la période d'application de l'accord, chacune des parties pourra en demander la révision en tout ou partie, conformément à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Cette demande devra être motivée et notifiée par écrit à l'ensemble des parties signataires.

En cas de demande de révision, les parties se réuniront dans un délai de 3 mois afin de négocier un éventuel avenant de révision.

A défaut de parvenir à conclure un tel avenant, le présent accord continuera de s'appliquer.

La validité de tout avenant de révision au présent accord est soumise, comme l'accord initial, à la condition d'agrément par l'autorité administrative compétente ainsi qu'aux mêmes procédures de notification, de dépôt et de publicité.

BF  
ATC  
FIL  
CJ  
PC  
FIL

#### 10.4. Notification, dépôt et publicité

Le présent Accord est établi en 8 exemplaires.

A l'issue de la procédure de signature, et en application des dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la Direction notifiera le texte du présent Accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le Groupe les Mousquetaires.

En application des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent Accord sera déposé par la Direction du Groupe les Mousquetaires sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dénommée « TéléAccords » dans les conditions suivantes :

- dans une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'Accord déposé, sous format PDF, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l'enregistrement ;
- dans une version électronique de l'Accord déposé en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms, les coordonnées de l'entreprise continueront à apparaître, ainsi que les noms des organisations syndicales, le lieu et la date de signature.

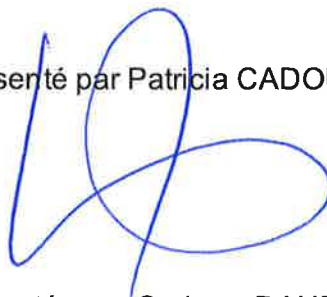
Un exemplaire signé sera, par ailleurs, remis à chaque signataire et déposé au secrétariat Greffe du Conseil de prud'hommes d'Evry.

En application des dispositions de l'article R. 2262-3 du Code du travail, le présent Accord sera diffusé sur l'intranet du Groupe les Mousquetaires.

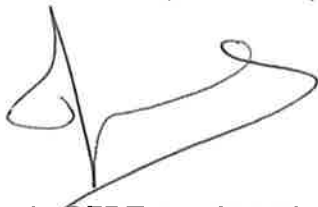
Fait à Bondoufle, le 20/03/2024, en 8 exemplaires

B.F.  
AR  
F.V.  
PC F.V.

Pour le Groupe Les Mousquetaires, représenté par Patricia CADOUX



Pour l'organisation syndicale CGT, représentée par Corinne DAUDET



Pour l'organisation syndicale CFDT, représentée par Franck BARBATO



Pour l'organisation syndicale FO, représentée par Frédéric VITREY



Pour l'organisation syndicale CFTC, représentée par Vincent IGLESIAS



Pour l'organisation syndicale CFE-CGC, représentée par Alexandre KADDARI



# ANNEXE 1 : Périmètre de l'accord

Métier	Pôle	Société E.S.L.	N° SIRET	Adresse	Complément	CP	Bureau Distributeur
AGRO	BOEUF	DAVOUST NEGOCÉ	8775688900018	1A CROIX DES LANDES		22186	PLENEUF VAL ANDRE
AGRO	BOEUF	S V A JEAN ROZE	77559156300280	RUE VICTOR BALTARD		35500	VITRE
AGRO	BOEUF	SNC SAVIEL FRANCE	41433740200013	RUE DU RONCERAYS		35150	JANZE
AGRO	CIRCULAIRE	CELLULOSES DE BROCELIANDE	37909534200018	ZI LA LANDE DU MOULIN	BP 76	56800	PLOERMEL
AGRO	CIRCULAIRE	ESTENER	45003696700039	ROUTE DE LA BREQUE	PARC BOSSIERE	76600	LE HAVRE
AGRO	CIRCULAIRE	LES MANUFACTURES DU CHATEAU	40125437000018	ZA DU VAL D'HUISNE		28400	NOGENT LE ROTROU
AGRO	CIRCULAIRE	LYANA	42457798900017	4, RUE DES MAGNOLIAS		49130	LES PONTS DE CE
AGRO	CIRCULAIRE	MDC'EA	79015053600015	Rue du Margas	ZA du Val d'Huisne	28400	NOGENT LE ROTROU
AGRO	CIRCULAIRE	SAS CORNILLE	42932528500022	LES GUICHARDIERES		35500	CORNILLE
AGRO	CIRCULAIRE	SAVE	42170949400023	ZA bois de Camille	RD 104	35500	CORNILLE
AGRO	CIRCULAIRE	SNC AGROLOG	43836035600010	LES GUICHARDIERES		35500	CORNILLE
AGRO	MAM	SANT MAMET DISTRIBUTION	92015249300010	19, AVENUE FEUCHERES		30000	NIMES
AGRO	MER	COMATA	38904805900056	17, Bd Abbé Le Cam	CP 18	56326	LORIENT Cédex
AGRO	MER	MOULIN DE LA MARCHE SAS	33476617700045	ZAC DE RUN AR PUNS	BP 99	29150	CHATEAULIN
AGRO	MER	SAS CAPITANE COOK	37608030500109	ZA DE KERANNA		29360	CLOHARS CARNOET
AGRO	MER	SAS CAPITAINE HOUAT	34460300500083	RUE GERMANE TLLION		56800	LANESTER
AGRO	MER	SCAPECHE	40154085100011	17, Bd Abbé Le Cam	CP 18	56326	LORIENT Cédex
AGRO	MER	SCAPECHE BRETAGNE OUEST	31330789400037	Hall à Mère - Zone Etage	BP 55	29730	LE GUILVINEC
AGRO	METIERS	AGROM SERVICES	81253204200023	Victor BALTARD		35500	VITRE
AGRO	METIERS	AGROM TRANSPORT	75125645400172	Rue VICTO BALTARD		35 500	VITRE
AGRO	METIERS	AGROMOUSQUETAIRES	31674298000022	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
AGRO	METIERS	DAVOUST TRANSPORT	8775688900016	LA CROIX DES LANDES		22186	PLENEUF VAL ANDRE
AGRO	PORC	GATNE VIANDES	38220451900021	ZI LA BOUGEORE		35130	LA GUERCHE DE BRETAGNE
AGRO	PORC	JOSSSELIN PORC ABATTAGE	38227997400028	ZI LA BELLE ALOUETTE		56120	JOSSSELIN
AGRO	PORC	LES SALAISONS DU LIGNON	58825041700035	RUE DE CHAZELET	BP 12	43200	YSSINGEAUX
AGRO	PORC	LUG	80438927800016	Parc activité des 4 Routes		35390	GRAND FOUGERAY
AGRO	PORC	SALAISONS CELTIQUES	86250027900099	PARC D ACTIVITES TREHONIN		56300	PONTIVY
AGRO	PORC	SAS SCO	34204805500012	ZA DE TROYALACH	BP 20022	29170	QUIMPER
AGRO	PORC	SOCIETE BRECOISE D ABATTAGE	80196039400014	ZI DES PAYS BAS		29510	BRIEC
AGRO	SAVEURS	ANTARTIC SAS	30393749400088	ZI DES GENETS		45110	SANT MARTIN D ABBAT
AGRO	SAVEURS	EMGSM	34865181100013	BP 11		63270	SANT MAURICE ES ALLIER
AGRO	SAVEURS	FRUITIERE DE DOMESSIN	33480523100027	ROUTE DE LA GALANDIERE		38730	PANISSAGE
AGRO	SAVEURS	J HAULLER ET FILS	91562033000018	RUE DE LA GARE	BP 70001	67650	DAMBACH LA VILLE
AGRO	SAVEURS	LAITERIE SAINT PERE	31625247700039			44320	SANT PERE EN RETZ
AGRO	SAVEURS	LES DELICES DU VALPLESSIS	32605584500019	PARC D'ACTIVITE DE PLAGUE	BP 90415	35500	VITRE
AGRO	SAVEURS	SA FDL	32838559600015	ZA RUE MONTGOLFIER	BP 90022	79230	PRAHECQ
AGRO	SAVEURS	SA SGE SM	77625584600011	LE VERNET		7380	PRADES
AGRO	SAVEURS	SAS Els AMIEL	60185010000012	Route de Narbonne	BP 1	11800	TREBES
AGRO	SAVEURS	SESP	44119638300026	ALLEE DU GRAND FOUCHE		35390	PAIMPONT
AGRO	SAVEURS	SOCIETE DES EAUX D'AX LES BAINS	33934721300011	RUE BOUCHER DE LA RUPELLE		73100	GRESY SUR AX
AGRO	SAVEURS	VERTUMNUS	95091846600026	RUE DE MARGUERIE		60370	HERMES
AGRO	VEGETAL	ANTARTIC II	33949294500013	ZONE ARTISANALE		07800	CHARMES SUR RHONE
AGRO	VEGETAL	DELVERT SAS	67672014700013	ZI TOUR DE LOYRE	BP 106	19360	MALEMORT CORREZE
AGRO	VEGETAL	FOURNIL DU VAL DE LOIRE	40033373000013	RUE D'AUVERGNE	BP 233	37300	JOUE LES TOURS
AGRO	VEGETAL	KERLYS	33336570500010	KERLANN		56550	LOCAL MENDON
AGRO	VEGETAL	LE MOULIN DE LA CHAUME	32614415100023	AVENUE MARE CURE	ZIJEAN JAURES	07800	LA VOULTE SUR RHONE
AGRO	VEGETAL	LES MOULINS DE SAINT AUBERT	34427021000018	RUE DELBECQUE		62860	BELVRY
AGRO	VEGETAL	LES MOULINS DE ST PREUL	35268177900018	ZI PLAISANCE		16300	BARBEZIEUX
AGRO	VEGETAL	SAS FAISSOLE	31053153800018	BOULEVARD FERNAND FAISSOLE	BP 55	04240	ANNOT
AGRO	VEGETAL	SAS FILET BLEU	40222455400012	RUE NICOLAS SADI CARNOT	ZA DE TROYALACH	29170	SANT EVARZEC
AGRO	VEGETAL	SAS LES MOULINS DE SAINT ARMEL	33065834500013	ROUTE DE GUEMENE		56490	CLEGUEREC
AGRO	VEGETAL	SOLARYS	81233332600021	50, AVENUE ROBERT GOURDON		30341	VALVERT
AGRO	VEGETAL	SVELTIC	33176090000034	ZA BOUT DE LANDE	CS 87217	35890	LALLE
AGRO	VEGETAL	TRAITEUR DE LA TOUQUES	59389005700033	ZONE ACTIVITE DE BEAUMONT		61230	CROSBILLES
FONCTIONS SUPPORTS	INFORMATIQUE	DIS INFO	35329664300029	21-27 RUE BARBES		93210	MONTROUGE
FONCTIONS SUPPORTS	INFORMATIQUE	STIME	30185027700213	117 AVENUE DE LA REPUBLIQUE		93230	CHATILLON
FONCTIONS SUPPORTS	SERVICES D'APPUI	ARTEL SAS	31956997600016	RUE DE LA PIECE CORNUE		21160	MARSANNAY LA COTE
FONCTIONS SUPPORTS	SERVICES D'APPUI	BANQUE CHABRIERES SA	31400770900046	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
FONCTIONS SUPPORTS	SERVICES D'APPUI	LES COMPTOIRS DE LA BIO	78880344300043	18, IMPASSE DE LA COLOMBIERE		82710	BRESSOLS
FONCTIONS SUPPORTS	SERVICES D'APPUI	CSP DU PARC	50872908800017	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
FONCTIONS SUPPORTS	SERVICES D'APPUI	GE-PROCOR	48765474100049	1 route de la Croix Monau		44350	GUERANDE
FONCTIONS SUPPORTS	SERVICES D'APPUI	ITM ACHATS NON MARCHANDS	35093907000016	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
FONCTIONS SUPPORTS	SERVICES D'APPUI	ITM ENTREPRISES	72206410200022	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
FONCTIONS SUPPORTS	SERVICES D'APPUI	ITM EXPORT	80373991100011	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
FONCTIONS SUPPORTS	SERVICES D'APPUI	ITM PROXI	49109246500045	RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
FONCTIONS SUPPORTS	SERVICES D'APPUI	SA SILVE	40898442400011	RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
FONCTIONS SUPPORTS	SERVICES D'APPUI	SAS SECOA	32586785100058	RUE AUGUSTE CHABRIERE		75015	PARIS
IMMOBILIERS	IMMOBILIER	IMMO MOUSQUETAIRES	32334788000052	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
LOGISTIQUE	ALIMENTAIRE	COMISA	34203421200015	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
LOGISTIQUE	ALIMENTAIRE	ITM LAI	5148083700016	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
LOGISTIQUE	EQUIPEMENT MAISON	ITM LEM1	51411114500017	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
METERS	ALIMENTAIRE	ITM ALIMENTAIRE CENTRE EST	45253412600019	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
METERS	ALIMENTAIRE	ITM ALIMENTAIRE CENTRE OUEST	45253424100016	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
METERS	ALIMENTAIRE	ITM ALIMENTAIRE OUEST	45253441500016	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
METERS	ALIMENTAIRE	ITM ALIMENTAIRE REGION PARISIENNE	45253265600013	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS CEDEX
METERS	ALIMENTAIRE	ITM ALIMENTAIRE SUD-OUEST	45253967900012	PRAT DE VALAT		82710	BRESSOLS
METERS	ALIMENTAIRE	SAS ITM ALIMENTAIRE EST	45253434000016	RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
METERS	ALIMENTAIRE	SAS ITM ALIMENTAIRE INTERNATIONAL	34119222700013	RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
METERS	ALIMENTAIRE	SAS ITM ALIMENTAIRE NORD	45253447200017	RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
METERS	ALIMENTAIRE	SAS ITM ALIMENTAIRE SUD EST	45253462100019	RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
METERS	ALIMENTAIRE	SAS SCA FRUITS LEGUMES FLEURS	35340277900014	RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
METERS	ALIMENTAIRE	SCA PETROLE ET DERIVES	35359767700015	RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
METERS	EQUIPEMENT MAISON	ITM EQUIPEMENT DE LA MAISON	32334787200018	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
METERS	EQUIPEMENT MAISON	SAS EQUIPEMENT DE LA MAISON	38352733000013	RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
METERS	MOBILITE	ITM MOBILITE	37962766400012	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
METERS	MOBILITE	RAPID PARE BRISE	79035488000045	RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
METERS	MOBILITE	SCA AUTO	38354297400019	RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS

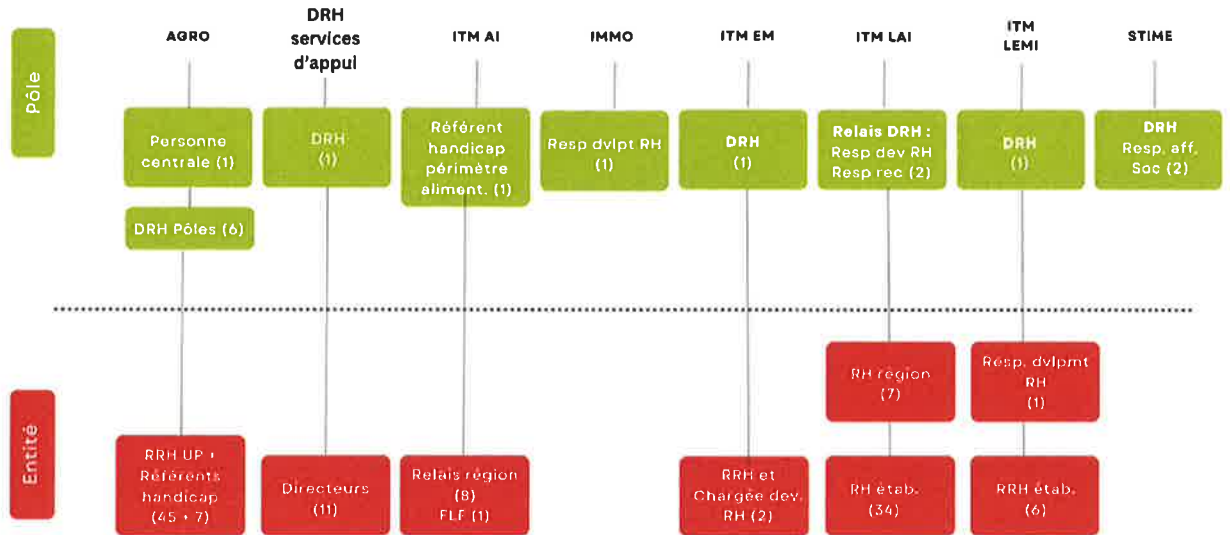
ZLV BF  
 PC AA  
 F.V

## ANNEXE 2 : Organigramme des acteurs

ACTEURS DU HANDICAP PAR PÔLE

### GRUPE LES MOUSQUETAIRES

SPONSOR COMEX



### **ANNEXE 3 : Liste des bénéficiaires de l'accord (article L. 5212-13 du Code du Travail)**

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par [l'article L. 5212-2](#) :

1° 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](#) ;

2° 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 ;

3° 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 ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à [l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre](#) ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux [articles L. 395 et L. 396 du même code](#) ;

6° Abrogé ;

7° Abrogé ;

8° Abrogé ;

9° 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 ;

10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à [l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles](#) ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

## ANNEXE 4 : BUDGET DE L'ACCORD PREVISIONNEL 2024-2026

Au 1er janvier 2024 : 88 entités couvertes par l'accord handicap groupe	2024*		2025		2026		3 ANNEES	
	Budget prévisionnel	%	Budget prévisionnel	%	Budget prévisionnel	%	Budget prévisionnel	%
Pilotage, animation et suivi	85 000	10%	85 000	10%	85 000	10%	255 000	10%
Communication et sensibilisation	127 500	15%	127 500	15%	127 500	15%	382 500	15%
Embauche et Insertion	250 000	20%	250 000	20%	250 000	20%	750 000	20%
Maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap	200 000	35%	200 000	35%	200 000	35%	600 000	35%
Formation	127 500	15%	127 500	15%	127 500	15%	382 500	15%
Développement de partenariats avec le secteur du travail protégé et adapté	60 000	5%	60 000	5%	60 000	5%	180 000	5%
<b>Contribution URSSAF moyenne théorique de l'accord</b>	<b>850 000</b>	<b>100%</b>	<b>850 000</b>	<b>100%</b>	<b>850 000</b>	<b>100%</b>	<b>2 550 000</b>	<b>100%</b>

(\*) Budget théorique de la première année, calculé sur la base des DOETH 2023 réalisée en mars 2024 avec les données connues. Il est ainsi calculé une contribution prévisionnelle 2024 d'un montant de 850 000 €. Ce budget prévisionnel est constitué de l'addition des contributions des entités du Groupe Les Mousquetaires étant couvertes par cet accord. Cette simulation du budget sur la durée du présent accord est établi à titre indicatif. Il est stable sur la période 2024-2026, ce dernier prenant en compte la fin de la mesure de la Loi Pénicaud

Sa répartition par axe seront réajustés chaque année au regard des besoins des différents pôles au regard des différents plans d'action et des montants des contributions que les entreprises du Groupe auraient dû verser au titre de l'année précédente à l'exclusion des éventuelles déductions légales.

Il est précisé que les sommes allouées au plan de communication et de sensibilisation ainsi qu'au plan de pilotage ne peuvent excéder 25% du total des sommes consacrées au financement des actions prévues par le présent accord.

Les montants, correspondant à la somme des contributions des entreprises, non dépensés l'année N seront reportés sur l'année suivante. Cette fongibilité s'applique également entre les différents axes de la politique afin de conserver la souplesse nécessaire au pilotage.



## ANNEXE 5 : Listes des indicateurs de l'accord aux niveaux du Groupe et des filiales

Thème	Indicateur	Définition	Mode de collecte
Pilotage Global	Nombre de salariés TH en ETP par pôle	Le nombre de salariés est comptabilisé en ETP Réel (Nombre d'UB)	Groupe
Pilotage Global	Nombre de salariés TH en ETP Global - temps travail, pyramide des âges, statut	Le nombre de salariés est comptabilisé en ETP Réel	Groupe
Pilotage Global	Nombre d'aménagements de temps de travail	Nombre de salariés TH ayant bénéficié d'un aménagement du temps de travail	Groupe
Pilotage Global	Temps de travail des salariés TH	Nombre de salariés TH en temps Plein, Nombre de salariés TH en Temps Partiel	Groupe
Pilotage Global	Répartition des titres de bénéficiaires	Nombre de salariés par type de titre bénéficiaires	Groupe
Pilotage Global	Taux d'emploi par Pôle (sur l'année)	Nombre de Salarié TH en ETP/NB de salarié du pôle	Groupe
Pilotage Global	Taux d'emploi Global (sur l'année)	Nombre de Salarié TH en ETP/NB de salarié Groupe	Groupe
Maintien dans l'emploi	Motifs de sortie par motif (Nombre de licenciements pour inaptitude, retraite, etc.)	Nombre de salariés TH licenciés par Motif	Groupe
Recrutements	Nombre de recrutements (par type de contrat)	Nb de salariés TH recrutés : CDI/CDD/STAGE/ALTERNANTS	Groupe
Recrutements	Effort de Recrutements	Nb de salariés recrutés : CDI+CDD+Stages+Alt+Intérim/Nb de recrutement totaux	Groupe
Recrutements	Taux de transformation CDD et alternance vers CDI	Nb de salariés TH dont le CDD a été transformé en CDI/nb de salariés TH global	Groupe

Thème	Indicateur	Définition	Mode de collecte
Pilotage Global	Effectifs d'assujettissement	Nombre d'UB que la filiale devrait employer	Filiales
Recrutements	Nombre de recrutements (par type de contrat)	Nb d'intérimaires TH recrutés	Filiales
Maintien dans l'emploi	Nombre et type d'aménagements de poste	Nombre de salariés TH ayant bénéficié d'un aménagement de poste et type d'aménagement	Filiales
Maintien dans l'emploi	Taux de renouvellement des reconnaissances	Nombre de salariés TH dont la reconnaissance est renouvelée	Filiales
Maintien dans l'emploi	Nombre de nouvelles reconnaissances	Nombre de salariés reconnu TH	Filiales
Pilotage Global	Suivi du budget	Dépenses réalisées, financements demandés (par type d'action réalisé)	Filiales
STPA	Nombre de contrats passés avec le STPA	Nb de contrat passé avec des presta référencés	Filiales
STPA	CA dépensé avec le STPA	Montant du chiffre d'affair réalisé avec les STPA	Filiales



## ANNEXE 6 : Glossaire

<b>AAH</b>	Allocation aux adultes handicapés
<b>ADAPT</b>	Association pour l'insertion sociale et professionnelle des travailleurs handicapés
<b>AEEH</b>	Allocation d'éducation de l'enfant handicapé
<b>AFPA</b>	Association pour la formation professionnelle des adultes
<b>AGEFIPH</b>	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés
<b>BOETH</b>	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
<b>CDAPH</b>	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à durée indéterminée
<b>CFA</b>	Centre de formation des apprentis
<b>CPAM</b>	Caisse primaire d'assurance maladie
<b>CPF</b>	Compte personnel de formation
<b>CRP</b>	Centre de rééducation professionnelle
<b>CRPE</b>	Contrat de rééducation en entreprise
<b>CSE</b>	Comité social économique
<b>DREETS</b>	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
<b>EA</b>	Entreprise adaptée
<b>ESAT</b>	Etablissement et service d'aide par le travail
<b>MDPH</b>	Maison départementale des personnes handicapées
<b>MDA</b>	Maison Départementale de l'Autonomie
<b>OPCO</b>	Opérateur de compétence
<b>PCH</b>	Prestation de compensation du handicap
<b>PMSMP</b>	Période de mise en situation en milieu professionnel
<b>RLH</b>	Reconnaissance de la lourdeur du handicap
<b>RQTH</b>	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
<b>RRH</b>	Responsable ressources humaines
<b>SEEPH</b>	Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
<b>SST</b>	Santé et sécurité au travail
<b>STPA</b>	Secteur du travail protégé et adapté
<b>Handi'Mousquetaires</b>	Pôle Diversité & Inclusion Groupe
<b>RHP</b>	Référent Handicap de pôle
<b>RRHP</b>	Référent Recruteur Handicap de pôle