

Mission handicap

Du 12 Décembre 2011

Présentation du module formation E Learning

Cathy Carlier

Il y a 6 modules de 4 heures qui sortiront début d'année 2012 avec le même principe que les formations Learning.

1 Accepter et comprendre le handicap

Ces formations destinées aux managers, seront inscrites dans GEF

FO demande que les élus CHSCT des magasins puissent bénéficier de ces formations

La direction dit qu'effectivement son engagement est bien de former un élu CHSCT par magasin à fin 2012, en présentiel par le cabinet Ariane.

2 La mission handicap dans l'entreprise

Un détail de l'accord avec les enjeux et des exemples concrets illustrés par un quizz.

3 Réussir le recrutement d'une personne handicapée

Avec un rappel du processus du déroulement.

Comment se comporter pendant l'entretien

Comment rechercher le candidat

4 Faciliter l'intégration d'une personne handicapée

Respecter la confidentialité

Aménagement du poste de travail et communiquer avec les équipes

5 Assurer le maintien dans l'emploi

Comment mettre en marche la démarche

Solliciter les aides, prendre en compte la dimension du handicap au sein de l'entreprise

6 Prendre en compte la dimension du handicap au quotidien

Actions en faveur des personnes sourdes et malentendantes

A la suite du diagnostic réalisé par le GRETA AISP, une enquête mail auprès des pilotes a été réalisée sur l'ensemble des établissements Carrefour.

L'objectif est de recenser le nombre de personnes sourdes / malentendantes dans l'ensemble des établissements Carrefour, et d'identifier les besoins de ces personnes.

199 salariés recensés sur 109 établissements, 109 personnes malentendantes et 90 personnes sourdes.

Les métiers : 29.61% en caisse - 32.28% au PFT - 12.29% dans les services - 11.18% à l'épicerie - 4.46% au textile - 11.18% au bazar

⇒ 7 magasins ont 5 salariés en plus : Bercy, Créteil, Gennevilliers, Nevers, Ivry, Montesson

133 salariés sourds et malentendant ont bénéficié d'un aménagement soit 66.8% d'entre eux, 24.1% pour des appareils auditifs

13.5% ont un badge annonçant à la clientèle leurs handicaps 7% bénéficient de service d'interprète et 8% ont des aménagements mixtes appareil plus badge.

C.R Commission de Suivi Mission Handicap

Actions en faveur des personnes sourdes et malentendantes (Suite)

Les pilotes ont redimensionné des besoins complémentaires pour 60 salariés.
Un diagnostic sera réalisé auprès des pilotes ayant annoncé ces difficultés pour approfondir l'aide à apporter (enquête téléphonique).
L'année 2012 permettra d'apporter des solutions auprès des salariés ciblés.

Diagnostic point d'étape Pam /Réception

Synthèse Réception

113 personnes handicapées concernées en décembre 2011

Erreur d'affectation	Départ	Maintenu au poste	Reclassé	Démarche en cours	Projet retardé	Arrêt maladie
3	4	81	4	6	5	10

Synthèse PAM

78 magasins concernés (dont 6 ont été rajoutés à la liste initiale) en décembre 2011

Erreur d'affectation	Départ	Maintenu au poste	Reclassé	Démarche en cours	Projet retardé	Arrêt maladie
4	6	38	10	7	4	9

Pesée fruits et légumes

66 personnes handicapées concernées (63 liste initiale + 3)

26 personnes reclassées concernées (23 liste initiale + 3)

Erreur d'affectation	Départ	Maintenu aux fruits et légumes	Reclassé	Arrêt
1	2	7	15	1

Il n'y a pas eu de mouvement depuis la dernière commission de suivi

Synthèse Décoration

13 personnes handicapées concernées

Départ	Maintenu au poste	Reclassé	Arrêt maladie
2	4	2	5

Il n'y a pas eu de mouvement depuis la dernière commission de suivi

Standard

44 personnes handicapées concernées

21 personnes reclassées suite à inaptitude concernées

Erreur d'affectation	Départ	Reclassé	Projet reporté
1	2	8	10

Il n'y a pas eu de mouvement depuis la dernière commission de suivi

C.R Commission de Suivi Mission Handicap

Memo directeur

Introduction : L'accord vient d'être renouvelé.

Les membres FO de la commission de suivi font part de leur inquiétude sur :

- ⇒ la diminution des effectifs
- ⇒ la dégradation des conditions de travail

Comment mener une politique de maintien dans l'emploi efficace dans ce contexte ?

Les membres de la commission souhaitent rappeler que la politique handicap constitue aussi un atout pour l'entreprise au regard de nos clients et de la diversité apportée aux équipes.

Maintien dans l'emploi :

Les membres de la commission rappellent que le dispositif inscrit dans l'accord doit être mobilisé lorsqu'un salarié rencontre des difficultés de santé dans le cadre de son emploi.

Le copilote CHSCT doit être pleinement associé à la démarche en participant à l'ensemble des actions Mission Handicap en magasin.

Il faut entretenir des liens avec le médecin du travail et informer les salariés de la possibilité de bénéficier de visites provoquées.

Journée pour RQTH ??? (Voir rappel des points importants / des aides à la fin)

Communication :

Inscrire dans l'**organigramme** les pilotes, copilotes et copilotes CHSCT.
Mettre sur le **panneau d'information** les affiches mentionnant le nom, le service ou rayon, le numéro de poste et les photos du pilote et des copilotes.
Recevoir les salariés qui souhaitent parler de leurs difficultés dans un local isolé (salle de réunion, anciennement box achats...).

Recrutement et intégration :

Etre à l'écoute des salariés lors de l'intégration pour aménager le poste si besoin.
Intégrer au processus d'accueil une information sur la Mission Handicap pour que les personnes puissent connaître les aides mises à disposition.

Sensibilisation / formation :

Dans le cadre d'un recrutement magasin, prendre en considération la nécessité d'informer ou de former les managers recruteurs sur les aides offertes par la mission handicap (sensibilisation au handicap et module e-learning disponible pour le magasin).

Veiller à ce que les personnes handicapées aient un égal accès à la formation (mise à disposition d'un interprète...)

La Délégation Force Ouvrière :

Marcel Aragones

Monique Morsic

Chantal Venderotte

Martine Lemay

**mission
handicap**

Carrefour 

Rédactrice Martine Lemay

Martinelemay13@gmail.com

06-17-17-34-05