



Compte rendu de la réunion
du 10 Octobre 2011

Mission
Handicap

Point d' étape sur les services
Réception—Décoration—Standard—Pesée

Réception : 113 Personnes handicapées concernées dont 78 personnes maintenues, en poste 3 reclassées, 13 en arrêts maladie et 4 départs

Décoration : 13 personnes handicapées concernées dont 4 maintenues dans l'emploi, 2 reclassés 5 arrêts maladie et 2 départs

PAM : 78 Personnes handicapées concernées dont 35 personnes maintenues en poste, 10 reclassées, 10 en arrêts maladie longue maladie et 9 en cours

Pesée fruits et légumes : 66 Personnes handicapées ,11 départs ,1 décès, 23 maintenus aux fruits et légumes, 24 reclassées, 1 recherche en cours, 6 arrêts.

Remarque des membres de Mission Handicap : La Mission Handicap demande auprès des magasins une remontée d'informations afin de vérifier la pérennité des solutions retenues.

Modifications solutions retenues

Angers reclassé à la poissonnerie, Créteil salarié en arrêt maladie longue durée, Trans en Provence salarié décédé, Vénissieux salarié à 30 h avec aménagement de son poste (1 siège ergonomique financé), Villeurbanne salarié a repris en mi temps thérapeutique plus congés maternité, Angers parti en retraite, Angoulins reclassé au cross merch, Antibes au balisage, Bègles maintenu au rayon fruits et légumes, Belle épine au textile rayon bébé, Besançon démission depuis mai 2011, Brest reclassé à l'épicerie, Collégien cabine d'essayage, Givors reclassé à la charcuterie, Hérouville en caisse, La Ville du bois démission, Lomme à la poissonnerie, Nice TNL à la boulangerie, et Noisy en caisse.

FO demande que les personnes handicapées à reclasser soient prioritaires dans les ouvertures de Drive. Les membres de la commission demandent de pouvoir disposer d'une synthèse de progression des actions par projet.

Standard : Sur 44 personnes 4 départs 21 personnes reclassées 17 reportées 2 maladies

FO fait remarquer qu'il serait bien de savoir où on en est dans ce projet figé ! Des personnes ont été reclassées pour rien et il n'est pas facile pour elles de voir maintenant que ce projet est suspendu !

Les membres de la commission FO souhaitent connaître la position de la Direction sur le projet standard afin de pouvoir anticiper sur les reclassements de personnes concernées, si toutefois elles le sont toujours.

Berthe Depaquis demandera les renseignements complémentaires à Guillaume Vicaire.

Révision du Mémo Directeur

La commission avait proposée en 2010 de faire un Mémo pour les directeurs de magasin, l'objectif était de faire un courrier envoyé aux directeurs avec les préconisations de la commission.

Introduction : « L'accord vient d'être renouvelé, les membres de la commission de suivi souhaitent faire part de leurs inquiétudes.

Comment mener une politique de maintien dans l'emploi efficace dans le contexte de la diminution des effectifs et de la dégradation des conditions de travail ?

Les membres rappellent que la politique handicap constitue un atout pour l'entreprise au regard des clients et de la diversité apportée aux équipes.

Pour le 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

Entretenir les liens avec le médecin du travail et informer les salariés de la possibilité de bénéficier de visites provoquées. »

Pour la communication : Inscrire l'organigramme des pilotes, copilotes, et copilotes CHSCT Les copilotes n'ayant pas la connaissance de la liste des salariés handicapés n'ont pas les moyens d'anticiper sur les difficultés rencontrées par ces salariés.

Les membres de la commission s'interrogent sur la volonté de l'entreprise de faire vivre les accords.

Résultat Diagnostic GRETA AISP

Mme Anne Verger conseillère à GRETA nous Présente l'organisme.

GRETA est un centre de formation continu organisé par l'éducation nationale, mais sans subvention de l'état. Il y a 180 établissements en France qui fonctionnent aussi bien avec le public que le privé.

Une antenne avec l'intégration des personnes souffrant d'un handicap s'occupe des personnes handicapées, avec des bilans de compétence, formations diplômantes, remises à niveaux etc.

Mme Laure Henon travaille depuis 7 ans dans cet organisme et à partir de 2007 elle travaille avec Carrefour Créteil, où 10 salariés sourdes ou malentendants ont été embauchés en CDI.

En 2008, la collaboration a été étendue aux magasins de Claye Souilly, Genevilliers et Chambourcy avec 6 personnes embauchées en CDI. En 2010 c'est au tour de Bercy Montreuil avec 6 salariés sur 10 embauchés et en 2011 c'est Noisy le Grand et L'Haye les Roses qui rejoint le dispositif avec 5 personnes sur 7 embauchées en CDI.



Bilan des 4 passerelles

35 Personnes entrées en formation, 33 contrats proposés et 27 personnes embauchées en CDI
Le profil des personnes sourdes et malentendantes : elles ont entre 20 et 56 ans de niveau CAP avec expériences diverses.

9 Personnes sur 10 communiquent en langue des signes.

Le recrutement se fait par GRETA en association avec le Pôle emploi ou lors des salons.

Déroulement des actions : 3 mois en alternance centre /entreprise avec 2/3 en centre et 1/3 en entreprise

Les actions sont financées par l'AGEFIPH ou le pôle emploi.

Les stagiaires sont rémunérés.

Facteurs de réussite :

- ◆ Sensibilisation des tuteurs sur la surdité.
- ◆ Implication des tuteurs et des managers dès le premier jour et implication de la mission handicap qui analyse les besoins de recrutement, coordonne et évalue.
- ◆ 2 comités de pilotage avec un bon travail de partenariat entre la coordonnatrice du GRETA et les magasins, avec un accompagnement des stagiaires dès le premier jour au magasin (tout est traduit en langage des signes).
- ◆ Une visite formateur dans les magasins pendant le stage avec un stand surdité, et un suivi dans l'emploi à l'issue des passerelles avec des solutions mises en places dans le magasin pour compenser le handicap et faciliter le travail des personnes sourdes.

Accueil de la personne sourde dans le magasin :

Présentation du groupe Carrefour, des collègues et de la hiérarchie, ainsi que les locaux, les tableaux d'affichages.

Sur la ligne de caisse la personne sourde est placée proche de la caisse centrale pour améliorer la communication, équipée d'un téléphone portable professionnel et d'un badge ou un chevalet informant de la surdité de la personne si elle le souhaite ; un numéro de portable est fourni afin que la personne sourde puisse joindre son responsable en cas de retard ou d'absence.

Expliquer une tâche :

Décrire le cadre général, situer la tâche dans le cadre, reformuler/redonner les infos, montrer plutôt que de faire un long discours.

En situation de groupe reprendre en individuel car difficultés de compréhension à partir de 3 personnes.

7% de la population est sourde dont 88% sont des personnes devenues sourdes.

Objectifs :

Evaluer les besoins des salariés sourds des 7 magasins afin d'améliorer leurs conditions de travail.

Méthode de travail :

Entretiens avec managers et salariés

22 salariés et 14 managers interrogés

Enquête réalisée en face à face en langage des signes, le délai pour un interprète est de 4 à 6 semaines.

Bilan des 4 passerelles (suite)

Les thèmes abordés :

La communication, l'accès à certaines informations, l'accès à l'écrit, l'isolement (il est conseillé d'embaucher au moins 2 personnes sourdes).

Préconisations :

Formation préalable à l'embauche, sensibilisation surdité, apprentissage de la langue des signes L.S.F., outils de communication téléphone portable, place en poste de travail, BIP signal lumineux, interprètes, interfaces, centres de relais.

Interface : une personne qui pratique la L.S.F. et qui conseille le salarié.

Interpr te : une personne qui traduit en langue des signes mais ne peut conseiller.

Pour l'entretien annuel il faut obligatoirement un interprète.

Suivi dans l'emploi :

Réglage des appareils auditifs, boucle magnétique, recrutement de plusieurs personnes sourdes, remise à niveau en Français, caisse à écran tactile.

A Voir l'émission l' il et la main sur France 5 vidéo de Carrefour sur le sujet.

Les membres FO de la commission :

Martine Lemay

Dorota Rowicki

Marcel Aragones

Rédaction : Martine Lemay

