

DES PERSONNES HANDICAPEES

St Etienne, réunions des 20 mars et 10 avril. 2006. Bilan et perspectives à Casino.

▪ **BILAN ET PERSPECTIVES**

Ces réunions avaient pour objectif de faire le point sur l'application de cet accord depuis 3 ans (2003-2005) et, suite à la loi du 11 février 2005, d'engager la réflexion sur les négociations d'un nouvel accord.

❖ **BILAN 2003-2005**

La loi impose aux entreprises l'emploi de handicapés dans la proportion de **6 %** de leur effectif. Pour Distribution Casino France, globalement le bilan est satisfaisant puisque le nombre d'emplois handicapés (taux d'emploi) atteint « **8,53 %** » en 2004 et « **8,84 %** » en 2005, sur l'ensemble du périmètre de l'accord.

Le **but** de l'accord est aussi d'aider chaque établissement à atteindre son **quota** au terme de l'accord. C'est donc un travail de chaque instant et dans le cadre d'une gestion prévisionnelle d'emplois sur 5 ans.

Entre le 1^{er} janvier 2003 et le 31 décembre 2005, pour le groupe : **634 embauches dont 445 sur DCF** de salariés handicapés ont été réalisées dont 27 % en contrat CDI (24% pour DCF), parallèlement à des plans de maintien dans l'emploi, à des actions de formation et d'insertion (accueil de stagiaires), des actions de sensibilisation et de communication en interne et en externe et du partenariat avec le milieu protégé

Nouvelle loi pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Pour la première fois, la loi introduit une définition du **handicap** : 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, psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant

La loi modifie aussi : les calculs du décompte à l'effectif, une majoration de la contribution pour les entreprises qui n'atteignent pas leur quota (6% de l'effectif de TH), l'accessibilité des établissements recevant du public, la création de maisons du handicap, la suppression du handicap en trois catégories, la fin de la COTOREP remplacée par la CDAPH

❖ **PERSPECTIVES : NOUVEL ACCORD**

Compte tenu des bons résultats de cet accord, il est envisagé :

- Son renouvellement ou son extension aux sociétés du Groupe Casino, définies dans le périmètre d'application de l'accord

Le projet d'accord **GROUPE** proposé par la Direction, pour une période de cinq ans, définit sa structure de fonctionnement, ses plans d'actions : **Emploi** : embauche, maintien dans l'emploi, insertion et formation, partenariat avec les entreprises adaptées, **Sensibilisation et communication, Prévenir et appréhender le handicap**

FO s'inscrit d'ores et déjà dans la perspective d'UN NOUVEL ACCORD, car il permet un engagement plus important dans des actions d'emplois, d'insertion de prévention, d'appréhension et de solidarité.