



Le Groupe Rocher poursuit sa politique handicap, avec un nouvel accord* 2022-2024 !

*Cet accord concerne l'ensemble des sociétés du Groupe Rocher en France à l'exception de Petit Bateau.

Quelle politique handicap pour le Groupe Rocher ?

La politique handicap s'inscrit pleinement dans le cadre des **10 principes de responsabilité sociale** du Groupe Rocher : **la promotion de la diversité inclusive**.

Le Groupe Rocher a par ailleurs toujours été soucieux de la bonne insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

En 1994, par exemple, le groupe a créé **l'Atelier des Primevères**, une Entreprise Adaptée (EA) qui emploie **plus de 80% de salariés en situation de handicap**.



Pourquoi un accord handicap ?

Cet accord a pour objet d'approfondir la politique engagée et de formaliser les moyens d'action concrets que la direction et les organisations syndicales s'engagent à mettre en œuvre au cours des années 2022, 2023, 2024.

Ces actions, au bénéfice des collaborateurs en situation de handicap s'articulent autour des axes majeurs suivants :

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI
des travailleurs en situation de handicap

L'INTÉGRATION ET LA FORMATION
de personnes en situation de handicap

LE DÉVELOPPEMENT DE LA SOUS-TRAITANCE
auprès du secteur adapté et protégé

LA SENSIBILISATION ET LA COMMUNICATION
sur ce sujet

LE RECRUTEMENT
de personnes en situation de handicap

Maintien : quels leviers d'action ?

RECONNAISSANCE DU STATUT DE TRAVAILLEUR EN SITUATION DE HANDICAP

- Suivi des fins de validité de vos RQTH avec une alerte 6 mois avant l'échéance pour organiser le renouvellement.
- Droit à 3 jours de congés spécifiques la première année de reconnaissance, puis 2 jours par an les années suivantes pour faciliter vos démarches administratives. Ces jours sont fractionnables en demi-journées.

AIDE AU RECLASSEMENT ET À LA RECONVERSION :

- Accompagnement dans le cas d'un reclassement sur un autre emploi aussi bien en interne qu'en externe.
- Mise en œuvre de formations et aménagements adaptés à chaque situation.
- Droit à une indemnité pendant deux ans en cas de reclassement sur un poste à coefficient inférieur au poste précédent.

Aménagements de poste : quelles possibilités ?

Les aménagements suivants pourront être envisagés si nécessaires et recommandés par les services de santé au travail :

- **Aménagements du poste de travail** : mise en place de table élévatrice, d'aide à la manutention, de siège, bureau, souris, clavier ergonomique.
- **Aménagements d'horaires ou de rythme de travail**.
- **Aménagement organisationnel** (répartition des tâches, télétravail, etc.).
- **Prise en charge partielle de l'aménagement de véhicule personnel ou de frais de transport** (temporairement).
- Dans le cas de difficultés même temporaires de mobilité, **affectation d'une place de parking** au plus proche du poste de travail en fonction des possibilités.
- **D'autres solutions** pourront être envisagées selon les situations rencontrées.



Recrutement : quels objectifs ?



6,43 %

C'est le taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein du Groupe Rocher (hors Petit Bateau) au 31 décembre 2020.

L'OBJECTIF D'ICI 2025 est de maintenir un taux d'emploi au moins égal à **6%**. Le groupe prévoit de réaliser l'embauche, quel que soit le type de contrat proposé (CDI, CDD, contrat d'alternance, stages, intérim) d'au moins 30 contrats pour des personnes en situation de handicap sur l'ensemble des établissements par année d'application de l'accord.

Intégration et formation : quels moyens mis en œuvre ?

NOS ENGAGEMENTS :

- Nous nous assurons de la capacité du manager à intégrer un collaborateur en situation de handicap et si besoin, nous lui proposons de suivre une formation adaptée. S'il y a lieu, une sensibilisation de l'équipe dans laquelle le collaborateur sera intégré, sera organisée ;
- Nous veillons à ce que le taux d'accès à la formation des salariés BOETH soit au moins égal à celui des autres salariés de même catégorie ;
- Nous mettons en place le cas échéant, les moyens appropriés permettant l'accès des salariés en situation de handicap aux formations organisées ;
- Nous formons les parties prenantes au sujet du Handicap, dont notamment les organisations syndicales signataires de l'accord, les référents et les recruteurs.

ET POUR LES COLLABORATEURS CONCERNÉS :

- Possibilité de solliciter un point d'intégration avec le RH (en complément du point avec son manager) au cours des 3 premiers mois puis une fois par an ;
- Abondement de 300€ supplémentaires par an du **Compte Personnel de Formation (CPF)** pour un temps plein, conformément à ce que prévoit la loi pour les salariés BOETH (soit un total de 800€ annuels).
- **Abondement complémentaire du CPF** (dans un plafond de 800€) lorsque le coût d'une formation, permettant le maintien de l'employabilité et éligible au financement par le CPF, est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF ou dépasse le plafond de 8 000€.

Que sont les achats inclusifs ?

Prestation de traduction, entretien des espaces verts, prestations informatiques, imprimerie, goodies, prestations logistiques, etc. ... sont autant de prestations qui peuvent être achetées auprès du **Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)** qui regroupe les **Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)** et les **Entreprises Adaptées (EA)** et qui permet ainsi de contribuer à faire un pas en avant vers une société plus inclusive au travers de nos actes d'achats.

LES ESAT

Les **Etablissements et Services d'Aides par le Travail** sont des structures médico-sociales chargées de l'insertion sociale et professionnelle d'adultes en situation de handicap accueillant des personnes qui ont des capacités de travail ne leur permettant pas de travailler dans une entreprise ordinaire.

LES EA

Les **Entreprises Adaptées** emploient au moins 55% de travailleurs en situation de handicap qui disposent d'un statut de salariés. Ces salariés ont des capacités de travail supérieures à celles des ESAT et peuvent servir de tremplin pour accéder à des emplois dans des entreprises ordinaires.

Les engagements du Groupe Rocher

Dans le cadre de son accord groupe et de ses engagements en matière d'achats durables, le groupe s'engage à faire croître le chiffre d'affaires annuel réalisé auprès du secteur adapté et protégé dans le cadre de son accord.

CHACUN EST ACTEUR DE CETTE DÉMARCHÉ : ON COMPTE SUR VOUS !

N'hésitez pas à contacter vos interlocuteurs Achats pour obtenir les coordonnées des ESAT et EA, ces achats permettent de favoriser indirectement l'emploi de personnes en situation de handicap.

Vos contacts handicap

SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL :

Les coordonnées sont affichées sur chaque site.

VOUS AVEZ UNE QUESTION EN LIEN AVEC LE HANDICAP ?

N'hésitez pas à contacter vos référents sur leur adresse mail générique et confidentielle : referent.handicap@yrnet.com

VOUS VOULEZ LES CONNAÎTRE ?

Découvrez-les [en cliquant ici](#) et n'hésitez pas à les contacter directement !

Vos référents handicap s'engage à respecter les 4 valeurs qui définissent leurs fonctions : confidentialité, neutralité, coopération & transparence. [Découvrez la charte déontologique du référent handicap.](#)

