

## Accord sur l'insertion et le maintien des salariés en situation de handicap

ENTRE

**LA SOCIETE CASTORAMA FRANCE SAS** au capital de 304 186 300 euros, située à Templemars – CS 50 101 TEMPLEMARS – 59 637 WATTIGNIES CEDEX, représentée par Jean-Baptiste DACQUIN, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, ayant tout pouvoir aux fins des présentes,

Ci-après dénommée « L'entreprise »,

**D'UNE PART,**

**ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES :**

- **La Fédération CFDT des Services**, représentée par Sébastien GALLO, délégué syndical central
- **La CGT**, représentée par Nicolas EUZENOT, délégué syndical central
- **La FEC-CGT-FO**, représentée par Jean-Paul GATHIER, délégué syndical central
- **La FNECS-CFE-CGC**, représentée par Christophe CHASSON, délégué syndical central

Dûment habilitées à la négociation et à la signature du présent accord,

Ci-après dénommées « les organisations syndicales »,

**D'AUTRE PART,**

Ci-après dénommées ensemble « les Parties ».

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

## Sommaire

1. Préambule.....	3
2. Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.....	4
2.1 Égalité d'accès à la formation et à l'évolution professionnelle.....	4
2.1.1 La formation professionnelle des salariés en situation de Handicap.....	5
2.1.2 L'égalité d'accès à l'évolution professionnelle.....	5
2.2 Le suivi médical et les dispositifs médicaux.....	6
2.3 Les aménagements de poste.....	7
2.3.1 L'adaptation et l'aménagement des postes de travail des salariés en situation d'handicap.....	7
2.3.2 Le rôle des managers et Responsable des Ressources Humaines (RRH) dans la mise en place des aménagements de poste.....	8
2.4 L'accompagnement du retour à l'emploi.....	9
2.5 L'accompagnement dans les démarches administratives liées à la reconnaissance de travailleurs en situation de handicap.....	10
2.6 Les dispositifs d'accompagnement complémentaires.....	10
3 - L'insertion des salariés en situation de handicap.....	11
3.1 Les moyens de recrutement.....	11
3.2 L'information des candidats.....	12
3.3. Accompagnement de l'intégration des salariés en situation d'handicap.....	12
4. La collaboration avec le secteur adapté ou protégé.....	13
5. La communication et sensibilisation.....	13
5.1. Les actions de communication.....	13
5.2 Les actions de sensibilisation & de formation.....	14
6. Pilotage et suivi.....	15
6.1 Acteurs Internes.....	15
6.2 Acteurs externes.....	17
6.3 Suivi de l'accord.....	17
6.4 Indicateurs.....	18
7. Dispositions générales.....	19
7.1 Champ d'application.....	19
7.2 Communication de l'accord.....	19
7.3 Durée d'application et entrée en vigueur.....	19
7.4 Révision.....	19
7.5 Publicité et dépôt.....	20
8. Annexes.....	21
8.1 Définitions.....	21
8.2 Contacts utiles.....	22

## 1. Préambule

Depuis de nombreuses années, L'entreprise s'est engagée en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, un engagement qui a permis de dépasser durablement l'obligation légale pour atteindre un taux d'emploi de 7,1 % en 2024.

A travers cet accord, les parties réaffirment, comme objectif prioritaire, la volonté de poursuivre cet engagement historique de l'entreprise en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, engagement qui s'inscrit au cœur de la stratégie d'inclusion de l'entreprise et de Kingfisher, groupe auquel elle appartient.

Convaincues de l'importance de valoriser et de structurer la politique handicap déjà en place, elles s'engagent à enrichir et à formaliser les actions menées, afin de dynamiser et de pérenniser cette politique au sein de l'entreprise et de chacun de ses établissements.

Dans cette optique, les parties souhaitent renforcer l'accompagnement des collaborateurs concernés tout au long de leur parcours professionnel, depuis le recrutement jusqu'à l'évolution de carrière, en passant par le maintien dans l'emploi.

Elles s'engagent également à professionnaliser les pratiques des équipes ressources humaines et managériales, notamment à travers des actions de sensibilisation, de formation et de partage de bonnes pratiques, afin de garantir un accueil, un suivi et un accompagnement adaptés pour les salariés en situation de handicap.

Par ailleurs, les parties conviennent que la politique handicap doit impérativement se traduire par des actions visant non seulement à favoriser le maintien dans l'emploi, mais aussi à encourager le recrutement de nouveaux salariés en situation de handicap.

À travers ces mesures, les parties souhaitent maintenir durablement un taux d'emploi de salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi supérieur à 6 % sur l'ensemble des effectifs. Cette démarche s'inscrit dans une volonté constante d'amélioration et d'inclusion, contribuant à renforcer la diversité et l'équité au sein de l'entreprise. L'entreprise s'engage à accompagner plus spécifiquement les établissements qui seraient en dessous du taux légal de 6%.

Par ailleurs, à travers cet accord, les parties signataires confirment leur engagement en matière de lutte contre toutes les formes de discriminations afin de donner à chacun les mêmes opportunités de réussite professionnelle, mais aussi afin de faire évoluer le regard, les attitudes et les comportements de chacun face au handicap.

A l'issue de plusieurs journées de négociation, les Parties signataires ont décidé de proposer des actions dans les domaines suivants :

- Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (Titre 2) ;
- L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (Titre 3) ;
- Le partenariat avec le secteur adapté ou protégé (Titre 4) ;
- La sensibilisation et la communication sur la thématique du handicap à l'ensemble des collaborateurs (Titre 5).

## **2. Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**

Les parties signataires considèrent que le maintien dans l'emploi joue un rôle essentiel dans la lutte contre l'exclusion sociale des personnes en situation de handicap.

Le maintien dans l'emploi passe notamment par :

- Une égalité d'accès à la formation et à l'évolution professionnelle ;
- Un suivi médical adapté ;
- Des aménagements et des adaptations de poste en fonction des préconisations de la médecine du travail ;
- Un accompagnement du retour à l'emploi et dans les démarches administratives liées à la reconnaissance ou au renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- Des dispositifs d'accompagnement complémentaires.

À travers ces mesures, les parties réaffirment leur volonté de créer un environnement inclusif, où chaque personne en situation de handicap bénéficie des mêmes chances de réussite professionnelle et d'épanouissement au sein de l'entreprise.

### **2.1 Égalité d'accès à la formation et à l'évolution professionnelle**

Conscientes que le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap repose avant tout sur une égalité réelle d'accès à la formation et à l'évolution professionnelle, les parties s'engagent à intensifier et diversifier les actions de communication sur ce sujet.

Cette démarche vise à garantir que chaque collaborateur en situation de handicap bénéficie d'un accompagnement personnalisé favorisant son développement professionnel et son évolution au sein de l'entreprise.

### 2.1.1 La formation professionnelle des salariés en situation de Handicap

L'accès à la formation des collaborateurs en situation de handicap est une condition indispensable au maintien et au développement des compétences nécessaires à la poursuite de leur activité professionnelle.

Les Parties signataires rappellent que les collaborateurs en situation de handicap bénéficient, dans le cadre du plan de formation, d'un accès identique et non discriminant à l'offre de formation.

#### L'accès aux dispositifs de formation

- Les dispositifs de formation existants, en rappelant notamment l'abondement spécifique CPF pour tout salarié en situation de handicap, seront rappelés dans la boîte outils.
- Le partage du bilan des formations réalisées par le salarié en situation de handicap afin d'identifier les besoins spécifiques en formation.
- Une mention spécifique sera ajoutée dans l'entretien professionnel indiquant que le salarié a été informé sur les dispositifs liés au handicap et souhaite bénéficier d'un entretien avec le manager et/ou le Responsable Ressources Humaines (RRH).

#### L'accompagnement du départ en formation

- Un échange en amont entre le RRH et le manager avec le salarié en situation de handicap sera organisé sur ses besoins éventuels pour une étude des adaptations possibles des sessions de formation.
- Les convocations intégreront une mention invitant le participant à remonter des éventuels besoins spécifiques liés à son handicap.
- Une prise de contact sera faite avec les organismes de formation pour s'assurer qu'ils ont la capacité d'adapter les modalités de formation aux éventuels besoins des salariés en situation de handicap.

### 2.1.2 L'égalité d'accès à l'évolution professionnelle

Les salariés en situation de handicap bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés, au regard de leurs compétences et aptitudes professionnelles. À ce titre, il est rappelé que toutes les promotions sont ouvertes dans les mêmes conditions aux collaborateurs en situation de handicap.

- Un entretien peut être sollicité à tout moment par le salarié en situation de handicap avec son manager et/ou le RRH pour échanger sur son parcours professionnel au regard de son handicap.
- Les managers seront sensibilisés à la prise en compte du handicap dans les échanges liés à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle dans l'Entretien d'Activité (EA), et dans l'accompagnement du projet professionnel à l'occasion de l'Entretien Professionnel (EP).
- Il est rappelé que chaque salarié dispose d'un accès à la plateforme en ligne de mobilité professionnelle interne permettant à chacun de connaître, en toute autonomie, les postes ouverts en interne et d'y postuler.

## 2.2 Le suivi médical et les dispositifs médicaux

Le suivi médical revêt une importance primordiale pour garantir le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Il est essentiel que les RRH soient pleinement informés de ces dispositifs et veillent à leur bonne application, afin de garantir un accompagnement adapté et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, dans le respect de la réglementation en vigueur.

À ce titre, les parties s'accordent sur la nécessité de diffuser régulièrement des communications sur ce sujet et de renforcer la formation ainsi que la sensibilisation des RRH au sein des établissements.

- Une sensibilisation de l'ensemble de la filière RH sera organisée sur les règles en vigueur relatives au suivi médical, avec un accent particulier sur la fréquence et les spécificités des visites médicales obligatoires pour les salariés en situation de handicap.
- Un rappel à l'attention des RRH concernant les dispositifs de suivi médical et d'accompagnement associés :
  - o **La visite médicale de pré-reprise** : A l'initiative du salarié, elle permet d'anticiper le retour du salarié après une longue absence, en évaluant les besoins éventuels d'adaptation du poste ou d'accompagnement spécifique.
  - o **La Visite médicale de reprise** : Organisée par l'employeur dans les 8 jours suivant la reprise, elle vise à s'assurer de l'aptitude du salarié à reprendre son poste, à identifier d'éventuelles restrictions et à mettre en place les aménagements nécessaires. Obligatoire après une absence :
    - de plus de 60 jours pour un arrêt travail lié à une maladie non professionnel,
    - de plus de 30 jours pour un arrêt travail lié à un accident du travail (AT),

- quelle que soit la durée pour un arrêt de travail lié à une maladie professionnelle.
- **La visite médicale à l'initiative de l'employeur et/ou du salarié :** Cette démarche permet à tout moment d'organiser un examen médical, notamment en cas de doute sur l'aptitude ou pour anticiper une évolution de la situation de santé.
- **L'essai encadré :** Il s'agit d'une période d'expérimentation, organisée en collaboration avec le médecin du travail, permettant d'évaluer la compatibilité du poste avec l'état de santé du salarié et d'identifier les aménagements possibles.
- **Le rendez-vous de liaison :** Ce temps d'échange, organisé pendant l'arrêt de travail, vise à maintenir le lien entre le salarié et l'entreprise, à anticiper le retour et à préparer au mieux les conditions de reprise, notamment en cas de handicap ou de restrictions médicales. Dès lors qu'un arrêt maladie dure plus de 30 jours continus, l'employeur a l'obligation d'informer le salarié de la faculté de pouvoir bénéficier de ce rendez-vous liaison.

## 2.3 Les aménagements de poste

Les aménagements de poste sont essentiels pour le maintien des salariés en situation du handicap. A ce titre, les parties tiennent à rappeler l'ensemble des obligations en matière, notamment en ce qui concerne l'évaluation des besoins spécifiques, la mise en œuvre effective de ces aménagements dans des délais raisonnables, ainsi que le suivi et l'adaptation régulière des mesures prises, conformément aux préconisations du médecin du travail et dans le respect du cadre réglementaire applicable.

### 2.3.1 L'adaptation et l'aménagement des postes de travail des salariés en situation d'handicap

- Afin d'anticiper les éventuels aménagements du poste de travail liés à la survenance ou aux évolutions du handicap, tout salarié peut solliciter :
  - Une visite médicale auprès du Médecin du travail ;
  - Un entretien avec le RRH.
- L'ensemble des recommandations de la médecine du travail au regard des éventuelles contraintes liées à la santé de la personne formulées à l'occasion d'une visite médicale (*à l'initiative de l'employeur et/ou du salarié*) pour adapter, en fonction de l'état de santé, les modalités d'exercice de l'emploi au travers d'éventuels aménagements de poste, et ce en particulier pour les salariés en situation de handicap doivent être respectées.
- Les aménagements recommandés par le médecin du travail seront mis en œuvre autant que possible, en tenant compte de l'étendue des restrictions médicales, des contraintes éventuelles pour les mettre en œuvre et des exigences liées au poste ainsi qu'à l'activité concernée. Si des difficultés surviennent lors de la mise en place de ces

aménagements au regard du poste occupé par le salarié, le médecin du travail pourra être sollicité pour identifier les besoins adaptés.

- Le manager comme le salarié respecteront les modalités de suivi des aménagements mis en place à la demande du médecin du travail. Toute modification des aménagements réalisés devra être préalablement validée par le médecin du travail à l'occasion d'une nouvelle visite.

### **2.3.2 Le rôle des managers et Responsable des Ressources Humaines (RRH) dans la mise en place des aménagements de poste**

- Le manager et le RRH s'engagent à mobiliser les moyens pour mettre en œuvre les aménagements recommandés par le médecin du travail. Cela inclut l'adaptation du matériel, l'ajustement des rythmes de travail (horaires, temps de travail, etc.), ainsi que l'organisation du poste afin de répondre au mieux aux besoins spécifiques du salarié en situation de handicap, en respectant les prescriptions médicales.
- Un échange sera systématiquement organisé avec le RRH dès lors qu'un salarié fait l'objet d'un avis médical comportant des restrictions. Par ailleurs le RRH doit s'assurer que le manager dispose des informations concernant lesdites restrictions au regard de l'emploi du salarié.
- Dans tous les cas, le salarié peut solliciter son manager pour un aménagement horaire afin de faciliter la prise en compte des besoins spécifiques en lien avec le handicap. L'aménagement demandé sera étudié en tenant compte à la fois des contraintes propres à l'activité et des nécessités individuelles du salarié.
- La filière RH est sensibilisée aux bonnes pratiques d'aménagements de poste avec l'actualisation du « Guide du handicap ». Cette actualisation sera réalisée dans l'année qui suit la mise en vigueur du présent accord.
- A ce titre, afin de faciliter l'accès des collaborateurs en situation de handicap à nos locaux, l'entreprise rappelle qu'un collaborateur en situation de handicap peut utiliser les places de parking réservées aux personnes en situation de handicap.

## 2.4 L'accompagnement du retour à l'emploi

L'accompagnement au retour à l'emploi joue un rôle essentiel dans le maintien en poste des salariés, en particulier pour ceux concernés par des problématiques de santé ou de handicap. Les parties conviennent de mettre en place un ensemble de dispositifs d'accompagnement personnalisés, adaptés à la situation de chaque collaborateur.

- Lors de toute période en temps partiel thérapeutique, il est rappelé aux managers par le RRH de l'obligation de tenir compte des préconisations du médecin du travail pour adapter les modalités d'exercice de l'emploi (notamment organisation des horaires, adaptation de la charge de travail, octroi au besoin de matériel, écoute) durant cette période particulière permettant de concilier activité professionnelle et état de santé, dans l'optique de faciliter le maintien dans l'emploi de la personne. En cas de difficulté pour mettre en place les aménagements demandés, le médecin du travail pourra être sollicité.
- Après toute absence de plus de 30 jours pour raisons de santé (arrêt maladie ou accident), organisation par le manager d'un entretien de « ré-accueil » le jour ou dans la semaine du retour, pour échanger sur les éventuels besoins spécifiques et préciser toute éventuelle évolution de l'environnement de travail et/ou du contexte local. Les points clés de ces échanges seront formalisés dans le support unique devant être déployé pour accompagner le retour du salarié de tout type d'absence prolongée.
- Après toute absence de plus de 6 mois pour raisons de santé (arrêt maladie ou accident), un entretien professionnel est organisé par le manager dans le mois suivant le retour, pour faire le point sur le projet professionnel, les éventuels besoins en formation et les perspectives d'évolution (celui-ci sera réalisé même si un EP a déjà été effectué avant l'absence dans l'année civile en cours).
- Renforcement de la communication auprès des RRH concernant l'information obligatoire de tout salarié absent pendant plus de 30 jours pour maladie ou accident sur sa faculté de bénéficier d'un « rendez-vous de liaison » afin d'échanger sur les actions de prévention de la désinsertion professionnelle mobilisables dans une perspective d'accompagnement.

## 2.5 L'accompagnement dans les démarches administratives liées à la reconnaissance de travailleurs en situation de handicap.

- Une communication spécifique sera diffusée afin de rappeler l'existence de la journée d'absence rémunérée ainsi que ses modalités d'utilisation, prévue par la convention collective du Bricolage, à destination de tout salarié engagé dans une démarche de reconnaissance ou de renouvellement du statut de travailleur handicapé. La communication sera diffusée dans la première année de mise en vigueur de l'accord.
- Dans le but de simplifier et d'encourager les démarches de reconnaissance ou de renouvellement du statut de travailleur handicapé (RQTH), une journée d'absence rémunérée supplémentaire est instaurée en complément de la journée d'absence rémunérée telle que prévue à date par la convention collective du bricolage. Cette autorisation d'absence, fractionnable en demi-journée, est accordée afin de permettre aux salariés concernés de réaliser les démarches administratives nécessaires à la demande ou au renouvellement de la RQTH. L'octroi de cette journée est conditionné à la présentation d'un justificatif médical attestant de la démarche engagée, ainsi qu'au respect d'un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires. Cette mesure vise à soutenir activement les collaborateurs dans leurs démarches tout en assurant une organisation optimale au sein de l'entreprise.

## 2.6 Les dispositifs d'accompagnement complémentaires

Les Parties signataires souhaitent rappeler, dans le cadre du présent accord, que les collaborateurs en situation de handicap peuvent bénéficier d'aides financières/ matérielles via :

- L'action sociale de l'assureur (AXA/ Uniprévoyance) : En fonction des situations, les collaborateurs en situation de handicap peuvent solliciter des aides pour financer l'acquisition de matériel adapté ou la réalisation de travaux d'adaptation du logement ou du véhicule ;
- Le fonds social dédié Uniprévoyance Casto : L'ensemble des salariés peuvent solliciter ce fonds en cas de problématiques financières liées à la santé ;
- L'accompagnement par le réseau d'assistantes sociales de la commission de solidarité du CSEC (RESSIF) ;
- Le fonds social géré par la commission de solidarité du CSEC ;
- Les Aides financières mobilisables : Agefiph, Cap emploi...



S.G  
E.N.

### **3 - L'insertion des salariés en situation de handicap**

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap s'appuie sur des principes fondamentaux : la reconnaissance de l'égalité des compétences et la garantie que toutes les étapes du recrutement se déroulent sans aucune forme de discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte. Il est essentiel que chaque candidat soit évalué uniquement sur ses aptitudes et son potentiel, dans le respect d'une démarche inclusive et équitable, assurant ainsi à tous les mêmes chances d'accès à l'emploi.

Conscientes des enjeux liés à l'inclusion professionnelle, les Parties signataires ont décidé, à travers le présent accord, de diversifier les actions en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap. Cela se traduit par la mise en œuvre de dispositifs de recrutement adaptés ainsi que par un renforcement significatif de la communication auprès des candidats concernant la politique handicap de l'entreprise.

L'objectif est d'encourager les personnes concernées à candidater, en leur offrant une information claire, accessible et valorisante sur les engagements pris en matière d'égalité des chances et d'accompagnement personnalisé tout au long du parcours professionnel.

#### **3.1 Les moyens de recrutement**

- Une information des RRH sera faite sur les différents partenariats possibles pour l'insertion des travailleurs en situation d'handicap.
- Une incitation des établissements sera réalisée pour développer les partenariats locaux/nationaux pour accueillir des personnes en situation de handicap, y compris des stagiaires et alternants ( par ex : Handiwork et Parenthèse & Savoirs).
- Une diffusion des offres d'emploi du site recrutement national sera systématiquement réalisée sur des canaux spécialisés (ex : Agefiph).
- Les établissements seront encouragés à participer régulièrement à des forums et salons de recrutement spécialisés locaux dans l'emploi de personnes en situation de handicap, afin de renforcer la visibilité de l'entreprise auprès de ce public, de créer des opportunités de rencontres directes avec des candidats, et de développer des partenariats avec des acteurs spécialisés dans l'insertion professionnelle.
- Il sera rappelé aux RRH les possibilités d'intégration d'intérimaires en situation de handicap via les agences de travail temporaires référencées, notamment via les EATT (ex : Kliff interim).

- Les RRH seront incités à prendre contact régulièrement avec les interlocuteurs spécialisés, notamment les intervenants France travail (« Team handicap ») et les référents handicap des écoles/organismes de formation.

### **3.2 L'information des candidats**

- Une mention systématique sera intégrée dans toutes les offres d'emploi diffusées que tous nos postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap.
- Une diffusion locale par le RRH des postes vacants pourra être réalisée auprès de structures publiques ou privées locales susceptibles de proposer des candidatures de personnes en situation de handicap (ex : Cap emploi, Ecoles/centre de formation spécialisé, association, ...) : communication auprès d'au moins un organisme de placement spécialisé dans l'insertion.
- Une information et diffusion de la politique handicap de l'entreprise et de manière générale de la politique d'inclusion via le site emploi, les réseaux sociaux et à nos partenaires pour favoriser l'accompagnement et/ou l'accueil des personnes en situation de handicap.

### **3.3. Accompagnement de l'intégration des salariés en situation d'handicap**

- Une préparation de l'arrivée du salarié en fonction de la situation et des éventuels besoins spécifiques du salarié :
  - o Sensibilisation de l'équipe sur les éventuelles spécificités si le salarié donne son accord par le module de formation dénommé « *handicap en entreprise, adopter les bons réflexes* » ;
  - o Préparation des éventuels aménagements de poste nécessaires ;
  - o Organisation de la visite médicale d'information et de prévention dans les délais légaux ;
- La mise en place d'un entretien d'accueil manager/RRH à l'arrivée du salarié pour échanger sur les besoins éventuels du salarié, et l'informer sur la politique d'handicap de l'entreprise.
- Pour faciliter son accueil et son intégration, le salarié en situation de handicap pourra s'il le souhaite demander à être accompagné par un autre salarié, interlocuteur privilégié (parrain/marraine) au sein de son équipe ou de son établissement. Le parrain/ marraine sera désigné par la Direction du magasin sur la base du volontariat et sélectionné si possible parmi l'équipe d'affectation du salarié en situation de handicap. Son rôle est de faire en sorte que la prise de poste se déroule dans les meilleures conditions possibles.

#### **4. La collaboration avec le secteur adapté ou protégé**

Le recours aux services du secteur adapté ou protégé permet également de contribuer à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

L'Entreprise a développé de manière significative le recours aux services du secteur protégé et les Parties signataires sont convaincues que le secteur adapté et protégé est indispensable car il permet à un certain nombre de personnes en situation de handicap, dont les besoins spécifiques ne permettent pas de travailler en milieu ordinaire, d'exercer une activité professionnelle.

Dans ce cadre, l'Entreprise réaffirme sa volonté de maintenir le recours aux services du secteur adapté ou protégé et ce, malgré l'évolution des dispositions législatives qui modifient la prise en compte dans l'obligation d'emploi, des contrats de fourniture ou de sous-traitance conclus.

Ainsi, l'Entreprise s'engage à poursuivre sa collaboration avec le secteur protégé en informant chaque établissement de la possibilité de recourir à des contrats de sous-traitance ou de prestation de service avec une entreprise adaptée (EA) ou un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT), et en rappelant les dispositifs de recrutement possible via ces établissements.

#### **5. La communication et sensibilisation**

La qualité de l'accueil réservé aux personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise repose en grande partie sur la sensibilisation de l'ensemble des équipes. Les actions menées contribuent à modifier la perception du handicap par les salariés et à lutter contre les idées reçues.

Dans cette optique, les signataires réaffirment leur volonté de renforcer et de diversifier les actions de communication et de formation à destination des managers, des équipes RH et de l'ensemble des salariés. L'objectif est de promouvoir une culture d'inclusion, en multipliant les supports et formats d'intervention, afin de favoriser une intégration adaptée et durable des personnes en situation de handicap.

##### **5.1. Les actions de communication**

- Développer les informations disponibles via la création d'une boîte à outils à destination des RH/managers/ élus dédiés contenant : Le guide du handicap, les affiches de communication, fiches pratiques de procédure, les contacts, des informations sur le site de l'Agefiph, service ouvert aux professionnels pour développer l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap (ex : accompagner un demandeur d'emploi, les offres de services et d'aides

financières, les fondamentaux, la RQTH...), les dispositifs de reconversion professionnelle (bilan de compétence, de reconversion...)). La boîte à outils sera mise à disposition au cours du premier semestre 2026 et fera l'objet d'une actualisation régulière tout au long de la durée de l'accord.

- Présenter les engagements en matière de handicap et, plus globalement, en matière de diversité, lors du parcours d'intégration des nouveaux salariés.
- Organiser dans chaque établissement au moins 1 évènement ou une action spécifique autour du handicap chaque année, notamment lors de la SEEPH.
- Renforcer les actions de communication nationales à déployer localement : affiches, supports existants, communiquer sur les réseaux pour partage des bonnes pratiques.

## 5.2 Les actions de sensibilisation & de formation

- Renforcer la formation du réseau RH à la gestion quotidienne du handicap en entreprise, en mettant et en valorisant leur rôle central dans la gestion du handicap de l'entreprise.  
À ce titre, il leur revient de :
  - o Piloter, coordonner et assurer le suivi opérationnel de la politique handicap au sein de chaque magasin, en lien étroit avec les équipes de direction et les référents locaux ;
  - o Être à l'écoute des collaborateurs, leur apporter un soutien personnalisé et agir comme point de contact privilégié pour toute question ou situation liée au handicap ;
  - o Accompagner ou orienter les salariés dans leurs démarches de reconnaissance et faciliter l'accès aux dispositifs adaptés, tout en veillant à la confidentialité et au respect du parcours de chacun.
- Sensibiliser les managers à la prise en compte du handicap dans les échanges avec les salariés lors des campagnes des entretiens annuels.
- Rendre obligatoire le suivi du module « handicap en entreprise adopter les bons réflexes » pour les managers ayant des collaborateurs en situation de handicap dans leur équipe. Le manager devra la réaliser au plus tard dans les 3 mois de l'arrivée du collaborateur.
- Mettre en place une sensibilisation spécifique des Codir magasin, animée par le réseau RH, déployée prioritairement sur les magasins aux taux les plus faibles.
- Rappeler l'accès aux formations e-learning en lien avec le handicap et les discriminations « recruter sans discriminer », disponibles en autonomie.

- Garantir le suivi de la formation obligatoire en e-learning sur l'accueil des clients en situation de handicap pour tous les salariés en contact avec la clientèle.
- Mettre en place un accompagnement et un plan d'action personnalisé en co construction avec le CODIR des magasins « les plus décalés » (<6%) au niveau du taux d'embauche des salariés BOETH :
  - Rappeler l'obligation légale ;
  - Faire du lien avec les partenaires locaux, et nationaux ;
  - Mettre en avant la politique handicap ;
  - Recueillir les préconisations de la CSSCT ;
  - Analyser la situation locale avec le CODIR et identifier les actions adaptées et les suivre.

## **6. Pilotage et suivi**

L'inclusion repose sur un dialogue permanent entre les RH, l' élu dédié, les représentants du personnels et les managers.

1er acteur de l'inclusion: le travailleur en situation de handicap. Tout collaborateur peut signaler une difficulté, une discrimination auprès de ses acteurs identifiés.

### **6.1 Acteurs Internes**

#### **Le référent handicap national**

Les missions principales du référent handicap national sont :

- Élaborer la stratégie nationale en lien avec la DRH ;
- Coordonner le réseau des référents handicap ;
- Mettre à disposition les outils, procédures et supports pédagogiques
- Centraliser les partenariats nationaux (Agefiph, Cap Emploi, écoles, associations) ;
- Suivre les indicateurs clés et préparer les bilans annuels ;
- Accompagner les établissements rencontrant des difficultés ;
- Partager les bonnes pratiques via un groupe teams dédié avec la communauté des élus dédiés, et assurer de la communication auprès de ces derniers.

Il est garant de l'homogénéité des pratiques sur l'ensemble du territoire.

### L'élu dédié

Il est convenu de la désignation d'un élu dédié parmi les membres titulaires du CSE ou de la CSSCT dans chaque établissement. Cette désignation sera faite sur la base du volontariat. Si plusieurs volontaires, le départage se fera par un vote au sein du CSE.

Cet élu dédié est un interlocuteur privilégié pour les salariés en situation de handicap ou susceptibles de bénéficier de cette reconnaissance, afin de les informer et de les orienter sur d'éventuelles démarches à mener.

En collaboration avec le RRH, il peut relayer les actions de communication et de sensibilisation mises en place sur le handicap au sein de l'établissement. Pour exercer ses missions il disposera :

- D'un accès à la boîte à outils (article 5.1) ;
- D'un accès à toutes les communications et sensibilisations de l'Agefiph (ou autres organismes), mises à disposition par le référent national ;
- Du bilan annuel national ;
- Du bilan annuel de son établissement.

Au-delà de ces dispositions, il peut contacter le référent national.

### Le Responsable des Ressources Humaines (RRH)

Les RRH assurent à l'échelle locale :

- le pilotage opérationnel des situations individuelles ;
- l'organisation des études de poste et études ergonomiques ;
- la mise en œuvre des aménagements ;
- le suivi des parcours de maintien, de mobilité ou de reconversion ;
- le reporting des indicateurs ;
- la sensibilisation des équipes et managers

### Les managers et les Directeurs de magasin

Ils sont responsables de :

- la détection précoce des difficultés ;
- l'accompagnement quotidien des salariés ;
- le respect des restrictions d'aptitude et des aménagements ;
- la participation aux entretiens et au suivi des situations ;
- la contribution active aux actions de sensibilisation.

Ils jouent un rôle déterminant dans la qualité de l'environnement inclusif.

## Les représentants du personnel (CSSCT)

Dans le cadre de leurs missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, les élus de la CSSCT jouent un rôle essentiel dans l'accompagnement des salariés.

La CSSCT examine les actions de prévention à l'adaptation et à l'aménagements de poste pour les salariés en situation de Handicap pour faciliter l'accès et le maintien à leur emploi.

Dans le cadre des procédures d'inaptitude, la CSSCT est associée à l'étude des aménagements du poste de travail ou des postes de reclassement consécutifs à une inaptitude.

La CSSCT formule et examine toutes propositions de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et formation professionnelle de l'établissement.

## 6.2 Acteurs externes

### La médecine du travail

La médecine du travail joue un rôle central dans :

- L'évaluation des capacités du salarié ;
- L'émission de restrictions d'aptitude ;
- L'avis sur les aménagements nécessaires ;
- La prévention des risques de désinsertion ;
- La préparation des retours à l'emploi (visite de pré-reprise et de reprise) ;
- Les avis médicaux sont confidentiels et s'imposent à l'employeur.

### Les autres partenaires externes

Cap Emploi, Agefiph, OPCO, associations spécialisées, ergonomes, secteur protégé, assistantes sociales, psychologues du travail complètent les dispositifs internes.

Castorama s'appuie sur ce réseau pour renforcer ses actions.

## 6.3 Suivi de l'accord

### Une commission nationale de suivi

Une commission nationale de suivi de l'accord est mise en place.

Elle est composée de représentants de la direction et de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire de l'accord. Elle se réunit 1 fois par an. Pour la première année uniquement, il est convenu que la commission de suivi se réunira dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur l'accord pour faire un point sur les actions réalisées dans le cadre de l'accord.

Elle a pour objet de suivre la mise en œuvre des actions prévues par cet accord et les indicateurs annuels établis au 31.12 de chaque année d'application de l'accord, tels que précisés dans l'article 6.4 du présent accord.

Le temps passé en réunion de commission de suivi est assimilé à du temps de travail effectif. L'entreprise prend à sa charge les frais de fonctionnement de cette commission de suivi, dans le respect des barèmes et règles en vigueur.

Ces dispositions valent uniquement pour le suivi du présent accord.

#### Un suivi dans le CSEC et les CSEE.

- Suivi de la mise en œuvre des mesures et des indicateurs liés à la politique handicap assuré par une information annuelle du CSEC pour le niveau national et des CSEE pour les indicateurs propres à chaque établissement (conformément au Code du travail).
- Maintien d'indicateurs trimestriels et annuels au niveau national et par établissement, pour impliquer et responsabiliser les acteurs locaux, soit le taux d'emploi des salariés titulaires d'une BOETH.

#### 6.4 Indicateurs

Les indicateurs suivants sont mis en place, et seront partagés une fois par an à la commission de suivi :

- Taux d'emploi légal de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH) au national et par établissement,
- Nombre de BOETH au national et par établissement/ CSP/Sexe/Type de contrat et filière,
- Recensements annuels des « évènements » locaux organisés autour de la politique de handicap,
- Nombre d'actions et type d'actions menées par les élus dédiés.

## 7. Dispositions générales

### 7.1 Champ d'application

Le présent accord est applicable dans l'ensemble des établissements de Castorama France.

### 7.2 Communication de l'accord

Lors du lancement de l'accord, une affiche de synthèse du présent accord sera diffusée et mise à disposition sur l'intranet pour informer l'ensemble des collaborateurs sur cet accord.

### 7.3 Durée d'application et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du dépôt légal. Il cessera automatiquement de prendre effet à l'arrivée de son terme et ne pourra en aucun cas être transformé en accord à durée indéterminée.

### 7.4 Révision

Le présent accord pourra être révisé selon les règles légales en vigueur, à l'initiative de la société ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires. La partie sollicitant la demande de révision doit communiquer aux autres les motifs de la demande et les points sur lesquels la révision de l'accord est envisagée. La société prendra l'initiative de convoquer les organisations syndicales représentatives en vue de la négociation d'un avenant de révision dans un délai maximum de deux mois suivant la réception de la demande de révision. La négociation pourra valablement donner lieu à la conclusion d'un avenant de révision, à la condition d'être conclu par la société et tout ou partie des organisations syndicales signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

## 7.5 Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une publicité conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail via le site internet [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Un exemplaire original du présent accord sera remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes dont dépend le siège social de l'entreprise.

En outre, un exemplaire original de l'accord sera remis à chaque partie signataire.

Enfin, cet accord sera mis à disposition des salariés sur le site Intranet de l'entreprise, et il en sera également fait état dans l'avis mentionnant la liste des accords applicables dans l'entreprise, affiché aux emplacements réservés à la communication de la direction.

Fait à Templemars,

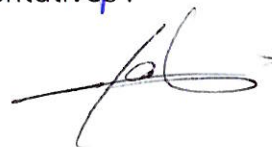
Le 25 mars 2026, en 7 exemplaires originaux

Pour la société CASTORAMA FRANCE SAS  
Monsieur Jean-Baptiste DACQUIN



Pour les organisations syndicales représentatives :

Monsieur Sébastien GALLO  
Pour la Fédération CFDT des Services



Monsieur Nicolas EUZENOT  
Pour la CGT



Monsieur Jean-Paul GATHIER  
Pour la FEC-CGT-FO

Monsieur Christophe CHASSON  
Pour la FNECS-CFE-CGC



em  
S-G  
y  
E.N.

## 8. Annexes

### 8.1 Définitions

#### Salarié en situation de handicap :

Est considérée comme personne en situation de handicap tout collaborateur dont l'état de santé ou les limitations fonctionnelles entraînent, dans le contexte professionnel, une restriction substantielle, durable ou durablement prévisible dans l'accès à l'emploi, dans son maintien, dans son évolution ou dans l'accès à la formation. Cette définition couvre :

- Les handicaps visibles, par exemple une limitation de mobilité, une déficience auditive ou visuelle partielle ou totale, ou toute difficulté clairement perceptible dans l'environnement de travail,
- Les handicaps invisibles, par exemple les troubles DYS, le TDAH, les troubles du spectre de l'autisme, les maladies chroniques, les douleurs persistantes, les troubles psychiques ou anxieux.

#### Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) :

Statut délivré par la MDPH, ouvrant droit à des aides, aménagements et accompagnements. Le salarié reste libre de la déclarer ou non à son employeur.

#### Inaptitude médicale :

L'inaptitude est prononcée par le médecin du travail lorsqu'un poste est devenu incompatible avec l'état de santé du salarié. Elle peut être :

Partielle, lorsque certaines tâches seulement ne peuvent plus être réalisées  
Totale, lorsque l'ensemble du poste est incompatible.

L'inaptitude impose à l'employeur de rechercher un reclassement adapté, en concertation avec le salarié et le médecin du travail, avant toute autre mesure.

#### Restriction d'aptitude :

Elles constituent des préconisations du médecin du travail. Elles définissent les limites à respecter dans la réalisation des tâches (exemples : interdiction du port de charges, horaires particuliers, absence de travail en hauteur).

Elles s'imposent à l'employeur et guident la mise en place d'aménagement.

#### Données de santé confidentialité :

Les données de santé sont sensibles et bénéficient d'une protection renforcée. Elles ne peuvent être recueillies ou traitées qu'avec le consentement explicite du salarié et uniquement pour la mise en œuvre des aménagements.

#### Les titulaires d'une BOETH :

- Reconnu comme handicapé (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ;

- Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Titulaire des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Titulaire de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité ».

## 8.2 Contacts utiles

Action sociale Uniprevoyance : Web / Mail : [www.uniprevoyance.fr](http://www.uniprevoyance.fr)

Fonds social dédié : renseignement auprès de votre RH ou sur l'intranet

Réseaux d'assistantes sociales Ressif : numéros sur l'intranet