

## Interview sur le thème du handicap

### Nestlé en France signe un premier accord de groupe sur le thème du handicap

La direction de Nestlé Entreprises SAS et quatre des cinq syndicats représentatifs (CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO) ont signé en janvier 2013 un accord de groupe triennal sur la « politique d'emploi des personnes en situation de handicap ». Ce texte est le tout premier accord collectif conclu dans ce périmètre, qui recouvre l'ensemble des activités de Nestlé en France. « *Il s'agit du premier projet transversal dans le champ des ressources humaines* », souligne le directeur des affaires sociales du groupe, Olivier de Lacoste. La France, avec 4,7 milliards d'euros de chiffre d'affaires et 16 600 collaborateurs, est le deuxième marché de Nestlé, premier groupe agroalimentaire dans le monde, après les États-Unis. La conclusion de cet accord fait suite à une première phase de diagnostic menée en 2009 et 2010 sur la situation de l'ensemble du groupe Nestlé vis-à-vis du handicap puis à une convention de 2 ans avec l'AGEFIPH en 2011 et 2012.

Le **maintien dans l'emploi** est l'axe prioritaire de cet accord, avec pour objectif l'anticipation de la gestion des inaptitudes définitives afin d'éviter le licenciement et l'exclusion sociale. C'est pourquoi la moitié du budget destiné à la politique d'emploi des personnes en situation de handicap doit être consacrée aux problématiques de maintien dans l'emploi. Le budget associé à cet axe doit servir à la compensation du handicap et aux aménagements du poste de travail pour réduire la souffrance au travail et améliorer les conditions de travail des personnes handicapées.

Un programme d'analyse du « maintien à l'emploi » des personnes handicapées ou en réserve d'aptitude définitive doit également être réalisé pour chaque site. « *Ce programme permettra d'établir une cartographie des populations concernées et des origines des motifs de restriction d'aptitude, et de répertorier les contraintes opérationnelles et les leviers d'actions* » explique Marie-Françoise Tauc, directrice RSE et innovation sociale de Nestlé, en charge de la mission handicap.

L'accord fixe un objectif de **recrutement** de 54 salariés handicapés et douze alternants et stagiaires sur la période 2013-2015. Le CDI sera privilégié, « sans pour autant exclure les autres formes de contrats ». Le travail temporaire a notamment été identifié comme une source d'intégration de salariés en situation de handicap.

Enfin, l'accord prévoit la mise en place de nombreux modules de **formation** sur le recrutement et l'intégration de travailleurs handicapés, à destination des recruteurs et responsables RH et des managers en charge du recrutement sur les sites de production. Une formation sera également destinée aux acheteurs car le développement du recours aux entreprises du **secteur protégé et adapté** reste un axe de travail important pour le groupe. Un module de formation en e-learning tutoré sera également conçu pour « *accompagner les managers dans la gestion des situations de handicap* ».