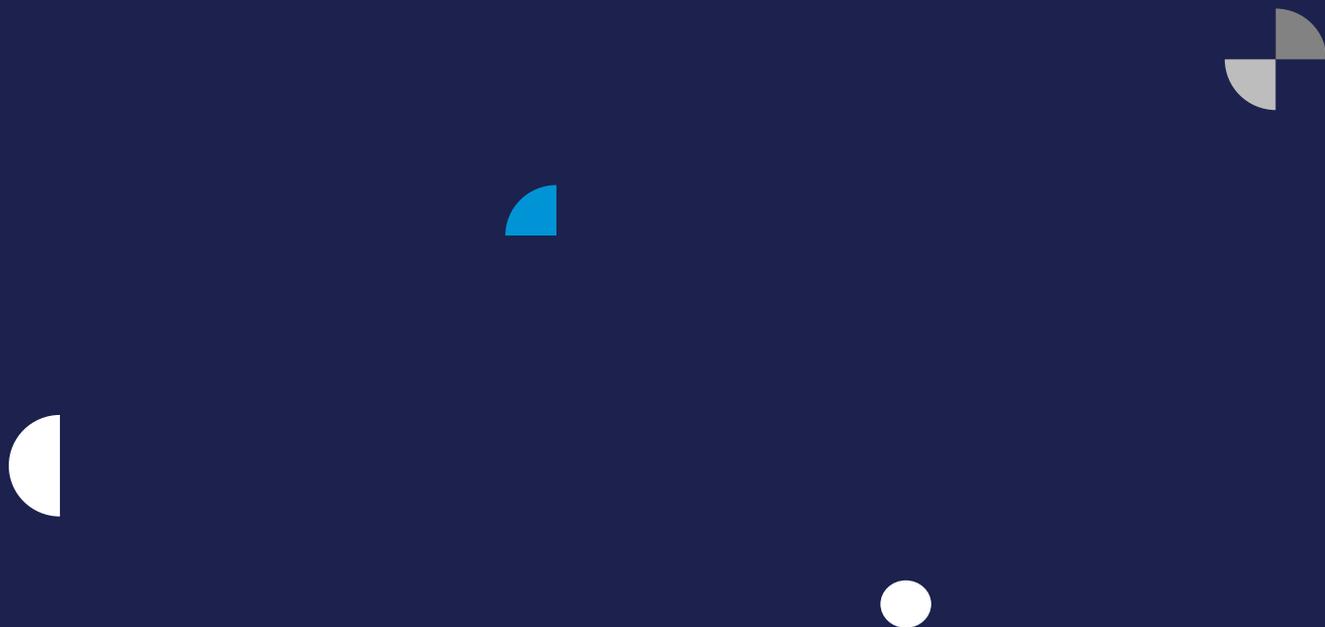




Les grands enjeux de l'accessibilité

par

normaLL
Faire de la norme un atout



Sommaire

p **3**

A. Mise en accessibilité,
où en êtes-vous ?

p **11**

B. L'emploi des travailleurs handicapés,
quels enjeux pour demain ?

p **15**

C. Une enseigne engagée pour
l'accessibilité et la mobilité inclusive

PARTIE A

Mise en accessibilité, où en êtes-vous ?

Ce document a été créé pour vous aider à connaître la réglementation applicable en matière d'accessibilité, à respecter les obligations qui en découlent et finaliser vos démarches avant les échéances imposées.

—————> par Normall



Contexte

Chacun, à un moment de sa vie, peut se retrouver en situation de handicap, qu'il soit déficient ou non (jambe dans le plâtre, parents avec une poussette, personnes âgées...). L'ensemble de vos clients est concerné par l'accessibilité, il est donc indispensable d'améliorer la qualité d'accueil pour Tous dans nos points de vente.

En cas de conflit avec des clients ou des associations représentant des personnes en situation de

handicap, il est nécessaire de parer à la dégradation de notre image en indiquant que notre enseigne est engagée dans la mise en accessibilité (études, formations, registres, travaux...).

L'accessibilité est un atout pour l'accueil de vos clients et une opportunité pour vos collaborateurs de monter en compétences. Elle véhicule des valeurs fédératrices pour des points de vente responsables.

Obligations

→ LE REGISTRE PUBLIC D'ACCESSIBILITÉ

Depuis le 30/09/2017, tous les points de vente doivent mettre à disposition du public un registre d'accessibilité. Ce registre est destiné à informer les clients du niveau d'accessibilité (situation administrative et formation du personnel). Il est consultable par tous, sur place, au principal point d'accueil accessible de l'établissement, ou éventuellement sous forme dématérialisée.

→ LES ÉTUDES

Certains travaux de mise en conformité nécessitent des plans ou des autorisations administratives. Il vous faudra alors déposer ces documents en mairie pour validation.

→ LES TRAVAUX

Votre Ad'AP est un engagement. Il détermine le calendrier des travaux de mise en conformité de votre point de vente.

→ L'AGENDA D'ACCESSIBILITÉ PROGRAMMÉ AD'AP

Tous les établissements recevant du public devaient être conformes au regard de la réglementation accessibilité pour le 01/01/2015, faute de quoi, ils devaient avoir déposé un Agenda d'Accessibilité Programmée pour le 27/09/2015.

→ LA FORMATION À L'ACCUEIL DES PERSONNES HANDICAPÉES

Depuis le 05/08/2015, le code du travail impose que : « Dans les établissements recevant du public dont la capacité d'accueil est supérieure à deux cents personnes, l'employeur met en œuvre une formation à l'accueil et à l'accompagnement des personnes handicapées à destination des professionnels en contact avec les usagers et les clients ».

→ L'ATTESTATION DE CONFORMITÉ

Vous pouvez déposer vos attestations de conformité ou d'achèvement des travaux en ligne sur le site de l'administration : [Lien vers l'attestation de conformité](#) et le [lien vers l'attestation d'achèvement des travaux](#).

Sanctions

Des sanctions financières sont prévues : Amende de 5 000€ en cas de non-dépôt d'un Ad'AP ou de 225 000€ en cas de plainte d'un particulier devant le Tribunal Pénal. Si les travaux prévus dans l'Ad'AP n'ont pas commencé ou ont pris du retard, différentes sanctions sont possibles.



→ L'annulation de l'Ad'AP et le signalement du gestionnaire de l'ERP au Procureur de la République pour une éventuelle action en justice en cas d'absence de tout commencement de mise en œuvre d'un Ad'AP.



→ Une mise en demeure de terminer les travaux dans un nouveau délai imposé inférieur à 12 mois en cas de non-respect des engagements dans le délai prévu. Des amendes comprises entre 5 et 20 % du montant des travaux restant à réaliser peuvent être imposées par la commission d'accessibilité.



→ La constitution d'une provision comptable correspondant au montant des travaux non réalisés dans les délais prévus en cas de retard dans les travaux.

Mais au-delà de ces sanctions, vous risquez surtout une mauvaise publicité en cas de mauvais accueil d'un de vos clients, voire pire, une sanction pour discrimination. En plus d'une sanction financière, c'est l'image de votre point de vente qui est menacée si vos obligations en matière d'accessibilité ne sont pas respectées.



Arnaques

Il existe de nombreuses arnaques : une société prend contact par téléphone ou par mail, en se présentant avec ambiguïté, ce qui peut laisser penser qu'elle représente un service de l'État. Son discours alarmiste évoque les sanctions encourues en cas d'Ad'AP non déposé ou de registre non réalisé. Le but est de vendre une prestation payante, par téléphone. Dans tous les cas, la réalisation d'un Ad'AP passe par

une visite technique qui nécessite un minimum de connaissance du point de vente concerné. Dès qu'un organisme vous demande de le rappeler, il s'agit sûrement d'une arnaque.

Pour rappel, les services de l'État n'effectuent aucun démarchage téléphonique auprès des propriétaires d'établissements recevant du public.

Normall

Depuis 2009, le groupe normall accompagne les enseignes organisées en réseau, pour rendre leurs points de vente durables et accessibles.

UNE SOLUTION GLOBALE & RESPONSABLE

Normall optimise et valorise vos bâtiments en prenant en compte toutes les problématiques auxquelles vos établissements sont confrontés : l'accessibilité, l'énergie, l'eau, les déchets, la sécurité, les chantiers propres, les modes doux, le confort, la qualité de l'air et des back-offices.

PHILOSOPHIE

Faire de la norme un atout en permettant aux enseignes de transformer leurs dépenses en investissements. De la première réflexion, jusqu'à la livraison des travaux, nous vous accompagnons pour optimiser vos investissements en faisant de votre démarche de mise aux normes un axe de différenciation et un levier de management.

- **NORMALL CONSEILS**
Stratégie opérationnel, formation et conseil en communication
- **NORMALL ÉTUDES**
Diagnostics, conception et aménagement
- **NORMALL TRAVAUX**
Contractant général spécialiste du grand déploiement

Écosystème

Dans le cadre d'un événement sur l'Accessibilité et la Mobilité inclusive organisé par le Club Génération Responsable, découvrez les acteurs engagés pour l'accessibilité (associations, entreprises, enseignes, experts...) : Norauto, Urbilog et Compéthance, l'Alliance du Commerce, Signe de Sens, Des Enjeux et des Hommes, Normall et Lootibox.



Charlotte
Lebris

Lootibox



PARTIE B

L'emploi des travailleurs handicapés : quels enjeux pour demain ?

La loi « Choisir son avenir professionnel » vient de réformer en profondeur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, en adoptant une série de mesures destinées à développer l'accès à l'emploi durable des personnes handicapées pour aller vers une société plus juste et inclusive.

—————> par Charlotte Lebris

Questions Réponses

1 - QUEL ÉTAT À DATE SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ?

Depuis 1987, tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise. En cas de non-respect d'obligation d'emploi des 6% de travailleurs handicapés, les entreprises paient une contribution à l'AGEFIPH (entreprises privées) ou à la FIPHFP (entreprises publiques) selon un barème prédéfini.

2 - COMMENT REMPLIR L'OBLIGATION DES 6% ?

- Employer directement des personnes bénéficiaires de l'OETH
- Accueillir des personnes bénéficiaires de l'OETH en stage ou en période de mise en situation en milieu professionnel au prorata temporis à hauteur de 2% maximum de l'obligation,
- Conclure une convention avec les partenaires sociaux agréée par la DIRECCTE pour une branche, un groupe, une entreprise ou un établissement avec une politique handicap de plusieurs volets (sensibilisation, reconnaissance RQTH, recrutement, maintien dans l'emploi, formation) géré par des Missions handicap Exonération du paiement de la contribution dont le montant est réinvesti dans la politique handicap de l'entreprise.
- Sous-traiter auprès du Secteur Adapté et Protégé « STPA » notamment la fabrication de produits ou la réalisation de prestations de services permet de convertir les marchés en unités bénéficiaires rentrant dans le calcul des 6 % (50 % maximum de l'obligation)
- Verser la contribution à l'AGEFIPH / FIPHFP.

Ce qui va changer

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié les dispositions relatives à l'embauche des personnes bénéficiaires de l'OETH renforçant les mesures permettant d'atteindre les 6 % d'obligation d'emploi.

À COMPTER DU 01 JANVIER 2020

- Le taux de 6 % d'emploi sera révisé tous les cinq ans. Ce taux ne fera qu'augmenter.
- Tous les employeurs (y compris ceux embauchant moins de 20 salariés), devront déclarer l'effectif total de travailleurs handicapés dans leur entreprise.
- Les 6% d'emploi se calculent sur l'effectif global de l'entreprise et non plus établissement par établissement. Entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2024, l'acquittement de l'obligation d'emploi par le versement d'une contribution annuelle fera l'objet de modalités transitoires déterminées par décret.
- Pour atteindre les 6% d'emploi, seront comptabilisés tous les travailleurs handicapés quelles que soient la durée et la nature de leur contrat CDI, CDD, intérimaires mais aussi stagiaires, période de mises en situation.
- Les équivalences d'emploi (Unités Bénéficiaires) réalisées par les contrats de sous-traitance avec le secteur du travail protégé et adapté ne seront plus comptabilisées dans le taux d'emploi direct. Toutefois, les dépenses engagées pourront être déduites du montant de la contribution due à l'AGEFIPH selon un taux qui sera défini par décret à paraître en mars 2019.
- L'employeur pourra toujours s'acquitter de son obligation d'emploi en signant un accord avec la DIRECCTE l'exonérant du paiement de sa contribution AGEFIPH pour la réinvestir dans sa politique handicap. Toutefois l'accord sera limité à une durée de 3 ans renouvelable une fois et ne pourra plus se faire au niveau de l'établissement.
- La Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés sera intégrée dans la Déclaration Sociale Nominative (régime général) envoyée mensuellement par les entreprises à l'URSSAF.
- Depuis le 5 septembre 2018, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes handicapées.

Chronologie

1989 La charte sociale européenne de 1989 ratifiée par la France en 2016 consacre le principe selon lequel « toute personne handicapée a droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté ». (Art 15)

1997 Traité d'Amsterdam introduit le refus de toute discrimination.

2000 Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne interdit toute discrimination fondée sur le handicap.

2000 Directive 2000/78/CE pose comme principe l'égalité de traitement en matière d'emploi

2006 Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées sous l'égide de l'ONU en situation de handicap votée en 2006, ratifiée par la France en 2010 et par l'UE en 2011.

2011 Ratification par l'Union Européenne de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

PARTIE C

Norauto, une enseigne engagée pour l'accessibilité et la mobilité inclusive ?

Leader Européen de l'entretien et de l'équipement automobile, Norauto accompagne depuis près de 50 ans les automobilistes pour une mobilité plus accessible, plus propre, plus sûre.

—————> par Norauto

Norauto

Une entreprise engagée, pour une mobilité plus accessible, plus propre et plus sûre.

En tant qu'entreprise historiquement très engagée en matière de développement durable, les problématiques liées à l'accessibilité à l'emploi via l'insertion, la diversité ou le handicap ont toujours été au cœur de l'ADN de Norauto. D'ailleurs dès 2004, une politique Handicap reposant sur les valeurs de Norauto a été mise en place au sein de Norauto.

Le sujet du handicap fait partie intégrante de la Politique Sociale de Norauto et s'inscrit dans toutes les démarches de l'entreprise telles que la prévention des risques et la pénibilité au travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la diversité.

Norauto et les partenaires sociaux considèrent que l'entreprise, au-delà de son rôle économique, a une mission citoyenne. C'est pourquoi Norauto a signé son 5ème accord d'entreprise avec les partenaires sociaux qui a été récemment agréé par la Directe.

Aujourd'hui, Norauto souhaite poursuivre et développer son engagement dans le cadre de sa politique en faveur de l'insertion et de l'emploi des personnes handicapées et qu'il soit porté par l'ensemble des managers et des collaborateurs de l'entreprise. Quelques exemples des actions menées par Norauto :

- Aménagements de poste
- Sensibilisation des collaborateurs aux engagements handicap de Norauto
- Adaptation de formations en LSF (Langage des Signes Français)
- Sous-titrage de vidéos
- Campagnes de communication pour inciter les collaborateurs à faire la démarche RQTH (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé)
- Constitution de référents handicap
- Création de partenariats

Norauto est engagé depuis 30 ans dans tous les domaines de la RSE. Aujourd'hui, dans le cadre de sa vision « Enjoy the road with Smart Solutions », l'enseigne souhaite aller plus loin en matière de Développement Durable.

→ 1990

À partir des années 1990, nous nous sommes engagés pour contribuer à réduire nos impacts directs ou indirects liés à notre activité. Nous avons mis en place un programme en faveur de la sécurité routière et des filières de recyclage (pneu, batteries, filtres,...).

→ 2000

À partir des années 2000, Norauto a renforcé son engagement en créant le prix européen de la sécurité routière, en certifiant nos centres iso 14 001 et en réalisant le premier rapport développement durable.

→ 2017

En 2017, nous avons écrit notre vision à 10 ANS « *Enjoy the road with Smart Solutions* ». Un des axes de notre vision concerne la responsabilité sociétale qui doit être au coeur de nos actions.

Aujourd'hui le social, l'environnement et l'économique sont indissociables pour un développement et une performance responsable et durable de Norauto.

Nous sommes convaincus que le développement durable est un levier de création de valeur, d'innovation et un booster de sens et de fierté d'appartenance pour nos collaborateurs.

→ 2018

En 2018, notre nouvelle politique de développement durable a été co-construite avec les comités de direction de toutes les *Business Units* de Norauto France et International. Elle a également été challengée avec les parties prenantes pour être au plus près des enjeux et de leurs attentes.

Depuis avril, le déploiement de cette stratégie est engagé. Nous voulons avant tout qu'elle soit portée par l'ensemble de nos collaborateurs, intégrée au sein de nos métiers. Ces engagements sont repris dans un manifeste : « *Smart solutions for mindful driving* ».



www.normall.fr

contact@normall.fr



@2019 Normall