

**ACCORD EN FAVEUR DE
L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION D'HANDICAP
2019 - 2020 - 2021 - 2022**

Entre les soussignées,

La Direction de l'Unité Economique et Sociale (UES) regroupant toutes les entités de l'UES MARIONNAUD (MARIONNAUD LAFAYETTE, MARIONNAUD PARFUMERIES, MARIONNAUD ESPACES), sis 115 rue Réaumur – 75002 Paris, représentée par XXXX, en sa qualité de Responsable des Relations Sociales dûment habilité aux présentes.

Ci-après dénommée « la Société » ou « la Direction de l'UES Marionnaud »,

D'une part,

Et :

La Fédération des Services CFTD, situées Tour essor, 14 rue Scandicci, 93508 PANTIN Cedex, représentée par XXXX, en sa qualité de Déléguée syndicale centrale ;

Le Syndicat UNSA Marionnaud, Bourse centrale, situé au 3 Rue du château d'eau, 75010 PARIS, représenté par XXXX, en sa qualité de Déléguée syndicale centrale ;

La Fédération CGT, Commerces, Distribution et Services, située au 263 Rue de PARIS, 93100 MONTREUIL, représentée par XXXX, en leur qualité de Délégués syndicaux.

D'autre part.

Il a été conclu le présent accord

SOMMAIRE

PREAMBULE

Titre I CHAMP D'APPLICATION

- 1.1 Périmètre d'application
- 1.2 Bénéficiaires de l'accord

Titre II PLAN D'ACTIONS

Chapitre I Plan d'embauche

- 1.1 Objectifs
- 1.2 Politique de recrutement
- 1.3 Formation en alternance

Chapitre II Plan d'accueil et insertion

- 2.1 Préparation à l'accueil de personnes en situation de handicap
- 2.2 Aménagement d'horaires
- 2.3 Aménagement des situations de travail

Chapitre III Plan d'action lié à la formation

- 3.1 Salariés en situation de handicap internes à l'entreprise
- 3.2 Personnes en situation de handicap extérieures à l'entreprise

Chapitre IV Plan de maintien dans l'emploi

- 4.1 L'aide à la RQTH
- 4.2 Les aides au maintien dans l'emploi

Chapitre V Autres mesures

Chapitre VI Plan d'adaptation aux mutations technologiques

Chapitre VII Plan de sous-traitance

Chapitre VIII Plan d'information et de sensibilisation

- 8.1 Principes et objectifs
- 8.2 Moyens mis en œuvre

Titre III PLAN PILOTAGE ET SUIVI

Chapitre I Les acteurs

Chapitre II Les méthodes

- 2.1 Mission Handicap
- 2.2 Commission de suivi
- 2.3 Professionnels de la santé au travail

Titre IV MODALITES D'APPLICATION DE L'ACCORD

1. Durée
2. Budget
3. Adhésion à l'accord
4. Interprétation et modification de l'accord
5. Agrément
6. Modalités d'application et de publicité de l'accord
7. Révision
8. Dénonciation
9. Dépôt de l'accord

ANNEXES :

- ANNEXE I : LE ROLE DU MAITRE D'APPRENTISSAGE/TUTEUR
- ANNEXE II : EVOLUTION DE LA POPULATION TH ET DE LA CONTRIBUTION AGEFIPH
- ANNEXE III : LE BUDGET PREVISIONNEL DE L'ACCORD PAR ANNEE (1/2)
- ANNEXE IV : LES INDICATEURS DE SUIVI
- ANNEXE V : LA LISTE DES ETABLISSEMENTS CONCERNES

PREAMBULE

Par le présent accord, la Direction de l'UES Marionnaud ainsi que ses partenaires sociaux entendent renforcer leurs engagements pour favoriser l'emploi et l'insertion des travailleurs en situation de handicap au sein de l'entreprise.

Les objectifs découlant de cet accord s'inscrivent dans la continuité de l'accord d'entreprise signé en 2015 pour une durée de trois ans. En sa qualité d'entreprise socialement responsable et citoyenne, Marionnaud a en effet souhaité définir une politique active en matière d'intégration, de formation et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les avancées réalisées pendant les trois années de cet accord ont permis d'augmenter significativement le taux de travailleurs en situation de handicap au sein de l'entreprise. Pour rappel, le taux d'emploi direct de travailleurs en situation de handicap était de 2,15% en 2015. En 2016, ce taux est passé à 2,64% et en 2017 à 3,09%.

Les ambitions et les actions menés ont permis aux parties d'apprécier tous les enjeux et les difficultés rencontrés par les différents acteurs lors de la mise en œuvre de l'accord initial. Des actions de sensibilisation ont été menées à destination des Responsables du Siège et du Réseau, de la fonction Ressources Humaines, de l'ensemble des collaborateurs. La professionnalisation et la formation des acteurs internes ont été un enjeu important pour la mise en œuvre de cet accord.

Dans un souci de collaboration avec les Ecoles, des partenariats ont été conclus afin d'identifier des étudiants en situation de handicap et ainsi faciliter leur accès à l'enseignement et les préparer à l'emploi durable.

L'expérience et le savoir-faire de la Mission Handicap accompagnée par les membres de la Commission de suivi a permis de mener à bien une partie des objectifs fixés dans l'accord.

Aussi, en vue de poursuivre ce travail dans la durée, les parties se sont réunies/rencontrées lors de plusieurs réunions de négociations et s'accordent sur l'intensification des mesures en faveur des salariés en situation de handicap. Afin de permettre de réaliser ces objectifs les parties acceptent que les dispositions du présent accord soient appliquées en fonction des évolutions réglementaires ou jurisprudentielles qui entreront en vigueur au cours de son application. Les parties se sont accordées pour mettre en place des objectifs réalistes. Le présent accord doit permettre d'atteindre 6% d'ici 4 ans.

La conclusion du présent accord au niveau de l'U.E.S. Marionnaud, agréé par l'autorité administrative, permettra d'une part de faire progresser le taux d'emploi global de travailleurs handicapés, d'autre part de poursuivre les actions engagées en matière de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

TITRE I – CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD ET BENEFICIAIRES

1.1 Périmètre d’application

Le présent accord s’applique à l’ensemble des sociétés qui compose l’Unité Economique et Sociale Marionnaud (*Marionnaud Lafayette, Marionnaud Parfumeries et Marionnaud Espaces*).

1.2 Bénéficiaires de l’accord

Les dispositions du présent accord s’appliquent à tous les collaborateurs en situation de handicap au sens de l’article L.5212-13 du Code du Travail.

Sont concernés par les dispositions du présent accord, toute personne entrant dans le champ de la Loi du 11 février 2005 et tout collaborateur ayant engagé une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la Commission des Droits et de l’Autonomie des Personnes Handicapées (C.D.A.P.H.).

Sont visés :

- Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la « Commission des droits et de l’autonomie des personnes handicapées » (CDAPH) ;
- Les victimes d’accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d’une rente attribuée sociale obligatoire ;
- Les titulaires d’une pension d’invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l’invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l’article [L. 394 du code des pensions militaires d’invalidité et des victimes de la guerre](#) ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles [L. 395](#) et [L. 396](#) du même code ;
- Les titulaires d’une allocation ou d’une rente d’invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompier volontaires en cas d’accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte d’invalidité définie à l’article L. 241-3 du code de l’action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l’allocation aux adultes handicapés.

TITRE II – PLAN D’ACTIONS

CHAPITRE 1 : PLAN D’EMBAUCHE

Les parties souhaitent rappeler que le développement de l’emploi des personnes en situation de handicap relève de la responsabilité sociétale de l’entreprise, en ce sens toute démarche de recrutement veillera au respect de la diversité et à la prévention de tout risque de discrimination. La société veillera particulièrement qu’aucune forme de handicap ne soit exclue des processus de recrutement, sous réserve de l’avis du médecin du travail lors de la visite de pré-embauche.

Les travailleurs en situation de handicap sont donc recrutés selon les mêmes processus, adaptés le cas échéant en fonction de leur handicap et selon les mêmes critères que les autres salariés.

Les parties s’accordent à dire que les restrictions médicales du candidat en situation de handicap doivent être compatibles avec les contraintes du poste à pourvoir. La société s’engage, lorsqu’il s’avère possible, à procéder à un aménagement du poste pour faciliter l’embauche du candidat.

Marionnaud entend mettre en œuvre tous les moyens à sa disposition en matière d’emploi. Le recrutement « direct » permettra d’augmenter le taux de travailleurs handicapés au sein de l’UES et ainsi s’approcher puis atteindre le taux d’obligation d’emploi de 6%.

1.1 - Objectifs

Malgré les actions réalisées par l’UES Marionnaud, la société n’a pu atteindre les objectifs de 60 embauches fixées dans le précédent accord (2016-2018).

Consciente des difficultés, de l’expérience tirée du précédent accord et de la réalité du handicap, l’UES Marionnaud s’engage à recruter dans tous ses corps de métiers au moins 60 travailleurs en situation de handicap sur toute la durée d’application. En tout état de cause, l’UES Marionnaud souhaite atteindre le taux de 6 %.

A titre indicatif, ces 60 recrutements seraient alors répartis à raison de 15 recrutements par année d’application de l’accord.

Ces embauches seront réalisées :

- Soit en contrat à durée indéterminée (CDI), à temps complet ou à temps partiel.
- Soit en contrat à durée déterminée (CDD), en intérim, à temps complet ou à temps partiel.
- Soit en contrat d’alternance.
- Soit en contrat de professionnalisation.
- Soit Stages.

Les parties s’accordent à dire que le recrutement de personnes reconnues travailleurs en situation de handicap en CDD a permis de sensibiliser les responsables et les collaborateurs à la notion de handicap. Par ailleurs, nous avons constaté avoir davantage de postes à pourvoir en CDD de remplacement (congé maternité et Congé Parental d’Education principalement) que de CDI.

En tout état de cause, durant la durée du présent accord, Marionnaud se fixe l'objectif de recruter :

- 15 CDI,
- 25 CDD,
- 10 contrats d'alternance,
- 10 stages (*Hors stage de découverte*).

Seront privilégiés les recrutements de salariés en contrat à durée indéterminée ainsi que les CDD de plus de 6 mois.

Bien entendu, il est rappelé qu'il s'agit de l'objectif à minima. Les parties entendent dépasser ces seuils afin de permettre une plus grande diversité au sein de l'UES.

1.2 - Politique de recrutement

Les signataires du présent accord réaffirment le principe d'égalité de traitement pour les salariés handicapés dans les modes de sélection et de recrutement des candidats, fondés sur la recherche de compétences, de qualifications et d'expériences professionnelles.

Ils rappellent que les critères de recrutement, que ce soit en externe ou en interne (*ouverture de postes*), sont strictement identiques pour tous les salariés et qu'ils excluent toute discrimination.

L'accord d'entreprise signé en 2015 a permis d'identifier les leviers d'action les plus pertinents et d'établir les conclusions suivantes :

- Mettre en place des événements recrutement exclusivement dédiés à Marionnaud pour avoir des profils plus adaptés à notre secteur d'activité. (*ex : Handicafé, Handirencontres...*).
- Renforcer les relations avec des Associations pour donner aux jeunes en situation de handicap l'envie de se tourner vers nos métiers
- Utiliser les réseaux sociaux pour promouvoir notre politique handicap (ex : LinkedIn).

Moyens mis en œuvre :

- Communiquer aux différents acteurs (internes et externes) de recrutement notre exigence de respect de nos engagements sur l'égalité de traitement des candidatures.
- Le service RH apportera une attention toute particulière aux candidatures des personnes handicapées en tenant compte des déséquilibres éventuels dans les secteurs concernés par le recrutement.

Par ailleurs, Marionnaud privilégiera :

- La Collaboration étroite avec un cabinet de recrutement, préalablement présenté à la Commission de Suivi du présent Accord, pour définir les profils en adéquation avec les métiers de la société ;
- La Signature des conventions de partenariat avec des écoles cibles en lien avec ses métiers ;

- Le Développement des partenariats de proximité avec les différents acteurs locaux de l'emploi des personnes en situation de handicap tels que :
 - Organismes ou associations (=Arpejeh, Tremplin, ...)
 - Structures généralistes ou spécialistes de l'emploi des personnes en situation de handicap (Cap Emploi, Ladapt, Pôle emploi, Centres de Rééducation Professionnels et Associations d'Insertion, Missions Locales...);
 - Sites internet (Handicap, Hanploi, Agefiph, ...)

** Les partenariats cités ci-dessus permettront à la Mission Handicap d'organiser des événements recrutements exclusivement dédiés aux offres d'emploi Marionnaud.*

- L'établissement des relations contractuelles avec des Centres de Formation d'Apprentis (CFA) permettant l'accueil puis le recrutement d'alternants ;
- L'utilisation des réseaux internes tels que l'alternance et les stages ;
- La participation de Managers et des membres de la commission du présent accord à des manifestations telles que forums de recrutements, semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- L'information des écoles de la politique de Marionnaud en faveur des personnes en situation de handicap et des démarches engagées afin de pouvoir accueillir des jeunes en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Cette recherche sera réalisée en coordination avec les acteurs du réseau et du siège.

De manière générale, consciente des enjeux, la Direction des Ressources Humaines veillera :

- A améliorer la gestion et le suivi des candidatures présentées aux Managers pour les postes à pourvoir et les terrains d'accueil.
- A établir des descriptions de fonctions précises à transmettre aux organismes précités.
- A susciter l'ouverture de postes ou terrain d'accueil en vue d'accueillir un travailleur en situation de handicap.

A ce titre, la Direction de l'UES Marionnaud invitera deux membres, désignés par la commission de suivi du présent accord, à participer à deux événements recrutement par an. Cette participation donnera lieu à une prise en charge financière de la part de la Direction de l'UES Marionnaud (*Frais de déplacement, frais de restauration et temps de présence payé incluant le temps de trajet considéré comme du temps de travail effectif*).

1.3 - Formation en alternance

Marionnaud accentuera sa politique de formation en direction des personnes en situation de handicap en leur proposant des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

En fonction du handicap, ces contrats pourront être adaptés sur la durée après négociation avec les services concernés et les centres de formation et accord des services compétents de la DIRECCTE. Le déroulement de ces périodes de formation sera par ailleurs évoqué lors des visites médicales à la Médecine du Travail (adaptation et suivi).

Les parties s'accordent sur le fait que les formations en alternance constituent un moyen d'insertion particulièrement adapté aux travailleurs en situation de handicap et privilégieront d'avantage ce mode.

Les dispositions suivantes sont par conséquent arrêtées :

- Les travailleurs en situation de handicap embauchés sous contrat d'alternance sont, sous réserve de l'obtention de leur diplôme, prioritaires durant une année sur les postes à pourvoir en CDI ou en CDD de plus de 6 mois qui correspondent à leur qualification. La Direction de l'UES Marionnaud leur adressera les bourses à l'emploi afin qu'ils puissent proposer leurs candidatures. Ces dernières seront étudiées conjointement avec le ou les responsables de la Mission handicap.
- Un partenariat avec le groupe IGS sera mis en place pour nous permettre de développer l'embauche des alternants dans la perspective de les former à nos métiers tant au réseau qu'au siège de l'UES Marionnaud.
- Si l'apprenti n'obtient pas une première fois son diplôme, Marionnaud accepte de conclure, avec l'accord de l'intéressé, un nouveau contrat d'un an afin de lui permettre de repasser son examen.

De plus, Marionnaud s'engage à réserver une partie de sa taxe d'apprentissage à destination des organismes avec lesquels des partenariats auront été signés.

Pour chaque contrat de professionnalisation et d'apprentissage un tuteur ou maître d'apprentissage est désigné sur la base du volontariat. Le tuteur bénéficiera d'une formation sur les aspects administratifs et pédagogiques liés à sa tâche, ainsi que d'une formation obligatoire sur le savoir-être en présence d'une personne en situation de handicap. Le rôle de tuteur est intégré dans ses missions et objectifs et est pris en compte dans l'appréciation de son activité lors de son entretien annuel d'évaluation.

Les conditions requises pour être maître d'apprentissage ont été déterminées par voie réglementaire. (Cf. Annexe I)

A ce titre, 18,3% du budget de l'année écoulée sera consacré au plan d'embauche afin de faire face à l'ensemble des missions évoquées ci-dessus sans que cela ne remette en cause le principe de fongibilité.

En tout état de cause, le Responsable hiérarchique reste dans tous les cas le référent afin d'accompagner et faciliter les conditions de travail du collaborateur en situation de handicap. Toutefois, les parties sont bien conscientes que tous les collaborateurs ne souhaitent pas systématiquement faire part de leur handicap.

Ainsi, ces mesures seront appliquées, dès lors que la Direction de l'UES Marionnaud est informée de la situation du collaborateur et seulement si ce dernier a donné son accord.

CHAPITRE 2 - PLAN D'ACCUEIL ET D'INSERTION

2.1 Préparation à l'accueil de personnes en situation de handicap

Lors du recrutement d'un travailleur en situation de handicap dans un service, la Mission Handicap :

- Étudiera systématiquement, et en premier lieu avec la personne en situation de handicap, la nécessité de réaliser une information auprès de l'équipe de travail accueillante pour préparer l'arrivée de ce salarié. Cette information doit impliquer les personnes concernées ;
- Une formation pourra également être dispensée à l'ensemble de l'équipe concernée (*Sous réserve que l'employeur ait connaissance de la situation de handicap, de l'accord du salarié concerné*).
- Nommera, en cas de besoin et hors contrat de professionnalisation et d'apprentissage, un mentor afin de faciliter l'insertion du travailleur en situation de handicap nouvellement recruté.

La mise en place d'un tel dispositif de suivi de proximité vise à s'assurer, dans la durée, de la bonne intégration dans l'environnement de travail (*aménagement du poste de travail*) et de la compatibilité du poste aux spécificités dues au handicap. De plus, ce dispositif permettra de mieux détecter les éventuelles difficultés qui n'avaient pas été envisagées avant l'embauche. En cas de changement de lieu de travail, la Mission Handicap s'engage à réétudier l'aménagement du poste de travail.

La Direction sera garante de l'exécution des décisions et actions de la Mission Handicap.

Par ailleurs, la Mission Handicap :

- Aménagera le mentorat du salarié en situation de handicap de la manière suivante :
 - Sur la base d'un appel au volontariat, les mentors seront identifiés par les Managers avant l'arrivée de la personne embauchée
 - Il leur sera remis le « *Guide du Mentor* » qui décrit entre autres comment ce rôle s'articule. Les missions du mentor sont plus particulièrement les suivantes : il facilite l'intégration dans l'entreprise et transmet des compétences et savoir-faire professionnels, à savoir :
- Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires pendant la durée du parcours de formation ;
- Contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- Assurer si besoin la liaison avec la Mission Handicap

L'accompagnement de la personne en situation de handicap comporte plusieurs objectifs :

- Améliorer l'accueil, l'intégration et le suivi des collaborateurs en situation de handicap,
- Faire le lien entre le collaborateur en situation de handicap et le manager/ l'équipe de travail / la Mission Handicap,

Les missions du mentor peuvent être assurées par tous collaborateurs Marionnaud en mesure de remplir le rôle d'interface.

Le rôle des mentors sera valorisé par des actions de communication interne et approfondi par le biais d'une formation dont le contenu aura les objectifs suivants :

- Comprendre le rôle et la mission du mentor dans le contexte spécifique du handicap, dans toutes ses manifestations,
- Savoir encadrer et accompagner une personne handicapée, et réussir son intégration dans l'équipe,
- Savoir détecter les problématiques et savoir comment y faire face en adoptant la position adéquate et les outils adaptés,

Il est rappelé que les missions des mentors seront effectuées sur leur temps de travail.

2.2 Aménagement d'horaires

Dès lors que la situation l'impose, la Direction de l'UES Marionnaud ou le salarié pourra consulter le médecin du travail afin de recueillir ses recommandations. Le cas échéant, un aménagement du poste ou de l'environnement de travail, ainsi qu'éventuellement d'horaires individualisés sur les postes le permettant il pourra être examiné. Aussi, la Direction de l'UES Marionnaud s'engage à tout mettre en œuvre pour une adaptation d'ordre technique ou voir organisationnelle.

- La Direction de l'UES Marionnaud s'engage à faciliter l'accès à l'emploi, l'exercice professionnel ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

2.3 Aménagement des situations de travail

Lors de l'évolution du handicap d'un salarié ou de l'évolution d'une situation de travail susceptible de compromettre le maintien dans l'emploi d'une personne en situation d'handicap, une démarche structurée et rigoureuse avec l'ensemble des acteurs sera mise en place pour construire une situation de travail adaptée et pérenne. Cette démarche impose :

- Intervention d'un(e) ergonomiste afin d'analyser la situation de travail : sur demande du médecin du travail, du manager ou de la Direction, du salarié, du CHSCT (ou future Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail, (CSSCT)).
- Information des membres du CHSCT (futur CSSCT) des postes de reclassements internes sur lesquels des salariés en restrictions d'aptitude pourraient être ponctuellement ou définitivement détachés après formation.
- Information des membres de la commission de suivi du présent accord quant aux aménagements des postes de travail des personnes concernées.
- Aménagement des postes de travail, qu'importe le montant,

Lorsque des réunions sont organisées pour le point ci-dessus, il fera l'objet d'un compte-rendu écrit précisant le calendrier prévisionnel de réalisation des actions convenues établi par la Mission Handicap.

A ce titre, **11%** du budget de l'année écoulée sera consacré au plan d'insertion afin de faire face à l'ensemble des missions évoquées ci-dessus sans que cela ne remette en cause le principe de fongibilité.

CHAPITRE 3 – PLAN D'ACTION LIE A LA FORMATION

3.1 - Salariés en situation de handicap internes à l'entreprise

Accessibilité aux formations

Les Managers en liaison avec la Direction des Ressources Humaines doivent veiller à ce qu'individuellement chaque salarié en situation de handicap qui exprime une demande ou a besoin de formation, n'en soit pas exclu à cause de difficultés liées au handicap. Ces salariés bénéficieront de l'ensemble des dispositions du présent accord.

Toutes les dispositions seront prises pour lui permettre de suivre cette formation (*accessibilité au cours, moyens de communication, pédagogie adaptée, moyens de locomotion, etc.*). Ces surcoûts s'imputent sur le budget de l'accord.

Formation des acteurs

Chaque fois que le sujet du handicap peut être en lien avec l'objet de la formation dispensée, (ex : management, RH et CSR...), le module de formation devra intégrer la politique en faveur des personnes en situation de handicap.

Enfin, les Représentants du Personnel qui en font la demande pourront bénéficier d'une formation sur le thème du handicap dans l'année suivant la mise en place du présent accord et dans la limite d'une journée. Le temps consacré à cette formation sera considéré comme du temps de travail effectif. Une formation sera également proposée aux nouveaux Représentants du Personnel en cas de nouvelles élections.

Par ailleurs, la Mission Handicap interviendra auprès du Service Formation afin que les formateurs soient sensibilisés à l'accueil des personnes en situation de handicap et transmettra un récapitulatif des actions de formation à la commission.

Gestion de carrière

Dans le cas où un salarié en situation de handicap éprouverait ou serait amené à éprouver des difficultés à poursuivre son métier à la suite de l'altération de ses capacités physiques ou mentales, à des difficultés d'adaptation, à l'évolution de son poste de travail, il bénéficiera de la prise en charge sur le budget de l'accord, d'un bilan de compétence ou d'une action de formation, après étude au cas par cas, par la Mission Handicap pour un montant maximal de 3 000 €* par salarié. Toutefois, quand la situation l'imposera, la Direction s'engage après étude à augmenter ce montant en vue de maintenir l'employabilité du collaborateur.

**Montant cumulable avec notamment l'indemnité congé reclassement en cas de licenciement économique.*

Le suivi des salariés en situation de handicap permettra à la Mission Handicap d'établir des plans d'action. Ces formations de reconversion interviennent sans entraver les autres actions de formation.

3.2 - Personnes en situation de handicap extérieures à l'entreprise

Accueil de stagiaires

L'accueil de stagiaires écoles ou de la formation professionnelle sera développé. Le stage fait partie des parcours d'intégration que souhaite promouvoir Marionnaud. Il constitue une première étape soit vers l'emploi, soit vers une formation qualifiante ou diplômante souvent en alternance.

Comme pour la formation professionnelle en alternance, des partenariats locaux seront constitués entre les entités et écoles ou organismes de formation spécialisés pour faciliter l'accès des personnes en situation de handicap aux formations qualifiantes et diplômantes pour ses stagiaires.

Marionnaud privilégiera les stages d'une durée d'au moins deux semaines successives, ces derniers permettant au stagiaire de mieux appréhender son métier.

Marionnaud poursuivra son partenariat privilégié avec les Centres de Réadaptation Professionnelle de la filière vente, ainsi que tout organisme spécialisé dans la réinsertion de travailleurs en situation de handicap.

A ce titre 11,8% du budget de l'année écoulée sera consacré au plan d'action lié à la formation afin de faire face à l'ensemble des missions évoquées ci-dessus sans que cela ne remette en cause le principe de fongibilité.

CHAPITRE 4 – PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Lorsqu'une personne en situation de handicap sera confrontée à une difficulté de maintien dans l'emploi, soit du fait de l'évolution de ses capacités physiques ou mentales, soit du fait de l'évolution de son poste, tout sera mis en œuvre pour son maintien dans l'emploi.

La Mission Handicap s'engage à solliciter la présence du médecin du travail et/ou ergonome sur le point de vente dans le cadre du reclassement. Elle devra également solliciter la SAMETH, la CRAMIF ou tout autre organisme pour la prévention et le maintien dans l'emploi.

4.1 L'aide à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

Le/la salarié(e) qui souhaite se faire reconnaître travailleur handicapé pour la première fois ou qui souhaite renouveler sa Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) pourra être aidé(e) dans ses démarches par la Mission Handicap.

Cette dernière, la rencontrera dans le cadre d'un échange et lui remettra un livret dans lequel il/elle trouvera les démarches à effectuer, les dispositions liées à une RQTH en général et chez Marionnaud, ainsi que le détail des mesures de l'accord.

Le livret mentionnera également les acteurs impliqués dans la mise en œuvre de l'accord et leur rôle.

Les salariés ayant déposé un dossier auprès de la MDPH pour obtenir leur statut de travailleur en situation de handicap et en attente de réponse pourront également bénéficier des mesures prévues dans le chapitre 4.

4.2 Les aides au maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi requiert :

- De restaurer ou sauvegarder la dynamique professionnelle du ou des salarié(s) concerné(s)
- D'améliorer la mobilité interne des salariés en situation de handicap
- De construire une ou des situation(s) de travail adaptée(s) et pérenne(s) en mobilisant l'ensemble des acteurs concernés, les moyens ainsi que les réseaux compétents internes et externes.

Dans ce cadre, toute action ayant pour but de prévenir, compenser le handicap ou de maintenir dans l'emploi un salarié pourra être imputée sur le budget global après validation. Ce sujet fera, le cas échéant, l'objet d'une information auprès des services de Santé au Travail et des membres de la Commission.

Exemple : aménagement de poste, mission de réadaptation, prestations de consultants (psychologues, ergonomes, bilans de capacités, tutorat, etc.).

La Direction des Ressources Humaines et les Managers se mobiliseront pour :

- Développer et mettre en œuvre une démarche projet – évaluation, analyse de la (des) situation(s) avec l'ensemble des acteurs concernés, mise à disposition des réseaux extérieurs, des ressources internes et des outils nécessaires,
- Solliciter la Mission Handicap pour la faisabilité de financement d'actions par l'accord,
- Faciliter la mobilité interne tant géographique que professionnelle des salariés en situation de handicap.

Les personnes effectuant les démarches administratives liées à la RQTH ou à son renouvellement se verront attribuées 1 journée d'absence payée sur présentation de justificatif. Les salariés concernés pourront également faire appel à la Mission Handicap pour les renseigner et les aider. Cette journée est sécable en heure à hauteur de 7H.

Les personnes en fin de mi-temps thérapeutique seront informées qu'elles peuvent éventuellement avoir un entretien, à leur demande, avec leur Responsable Ressources Humaines afin de faciliter leur retour à plein temps et d'échanger sur les dispositions liées à la RQTH chez Marionnaud.

Les personnes entrant dans les champs de l'article L.5212-13 du code du travail pourront bénéficier, sur prescription de la Médecine du Travail, des aides techniques et financières telles que définies et plafonnées ci-dessous, en complément et avec prise en compte des éventuels financements Agefiph, Sameth, mutuelle, etc.

- Aménagement du poste de travail en concertation avec le médecin du travail et/ou d'un ergonome.
- Aménagement de l'accessibilité du poste.
- Aménagement des horaires de travail en concertation avec le salarié, son management, la Mission Handicap et la médecine du travail.

Actions de prévention et mesures d'accompagnement en cas d'inaptitude :

La Mission Handicap aura pour mission de s'assurer chaque mois auprès du service paie du nombre de salariés en situation de handicap faisant l'objet d'un arrêt de travail de plus de 7 jours ou de manière récurrente.

La Mission Handicap prendra attache auprès du magasin ou du service concerné par l'arrêt de travail afin d'obtenir des informations complémentaires quant à la situation du salarié en situation de handicap.

Il appartiendra à la mission handicap d'informer les membres du CHSCT (futur CSSCT) de cette situation. Les membres du CHSCT (ou futur CSSCT) en collaboration étroite avec la mission handicap devront proposer des actions en vue prévenir une éventuelle déclaration d'inaptitude.

Il est néanmoins précisé, compte tenu de l'aspect personnel et confidentiel de la situation de santé, que la Mission Handicap ou les membres du CHSCT (ou futur CSSCT) ne pourront intervenir que si le ou les collaborateurs concernés souhaitent l'intervention de l'employeur.

Afin de faire face à l'ensemble de ces missions, **8%** du budget de l'année écoulée sera consacré au plan d'action dédié aux démarches de maintien dans l'emploi et aux aménagements des postes de travail des personnes en situation de handicap sans que cela ne remette en cause le principe de fongibilité.

Mesures en cas de licenciement

- En cas de licenciement avec exécution de préavis autre que faute grave ou faute lourde, le salarié en situation de handicap bénéficiera d'un mois de préavis supplémentaire payé sur le budget du présent accord.
- La Direction de l'UES Marionnaud accordera plus de temps au collaborateur lors de son préavis afin qu'il puisse se consacrer pleinement aux recherches d'emploi. A ce titre, il est prévu un doublement du paiement des deux des heures de recherche d'emploi en cas de licenciement pour cause réelle et sérieuse (*sauf pour faute grave ou lourde*). Ce montant sera imputable sur le budget du présent accord.

CHAPITRE 5 – AUTRES MESURES

Prise en charge des frais de transports adaptés pour se rendre de son domicile à son lieu de travail Afin de permettre une meilleure prise en charge, la Direction de l'UES Marionnaud se chargera de négocier la prestation en vue d'obtenir un prix juste.

En cas de négociation d'un nouveau contrat fournisseur pour les déplacements domicile / travail, la Mission Handicap prendra en charge le montant correspondant sans avance de sommes par le collaborateur.

Dès lors que le salarié est dans l'impossibilité de prendre les transports en commun, la mission Handicap peut également intervenir pour effectuer toutes les démarches nécessaires auprès des autorités compétentes pour la mise en place de stationnement dédiées aux personnes en situation de handicap près du lieu de travail.

Dans le cadre d'une mutation ou à la suite de la détérioration de la mobilité du salarié qui l'empêcherait de se rendre à son lieu de travail, le présent accord prévoit l'aide à la prise en charge du financement du permis de conduire (forfait de 20 heures) pour un montant maximal de 1 000 €. Ce financement sera fait sur présentation de trois devis à la Mission Handicap qui sélectionnera l'école de conduite.

Demande limitée à une fois par salarié. Toute demande de complément de prise en charge du permis de conduire au-delà du forfait de 20 heures sera portée devant la commission de suivi dans la limite de 5 heures.

Autres dispositions :

- Possibilité de modifier les options des garanties frais de santé au moment de la date de RQTH,
- Prise en charge des montants restants à la charge du collaborateur en situation de handicap pour l'achat d'appareillage compensant son handicap tel qu'une prothèse auditive, un fauteuil roulant pour un montant maximal de 4 000 € par personne,
- Dans le cadre d'une mutation, prise en charge des frais de déménagement d'un collaborateur :

Afin de faciliter le déménagement d'un salarié reconnu travailleur handicapé pour qu'il se rapproche de son lieu de travail et éviter ainsi un temps de transport trop important et la fatigue :

- Les frais de déménagement seront pris en charge après présentation par l'intéressé de trois devis établis par une société de déménagement.
 - Au vu de ces trois devis, l'entreprise de déménagement sera sélectionnée par la Direction des Ressources Humaines.
- Priorité aux demandes de mutation de tout salarié reconnu travailleur handicapé, dont la mobilité s'est détériorée, pour travailler dans un magasin plus proche de son domicile si un poste est à pourvoir dans le dit point de vente et à compétences égales par rapport aux autres candidatures.
 - Aide et accompagnement personnalisé lors des démarches de reclassement interne et externe pour un salarié TH en inaptitude. *(Voir page 12 Gestion de carrière)*
 - Faciliter l'accès au 1% logement en abaissant l'ancienneté minimale de 1 an à 6 mois afin de permettre aux salariés en CDD ayant 6 mois d'ancienneté consécutive de déposer un dossier de demande de location via notre dispositif du 1% logement. Cependant, la Direction portera une attention particulière pour les CDD ayant acquis une ancienneté de 6 mois avec de courtes interruptions des contrats successifs.

Afin de faire face à l'ensemble de ces missions, 16,4% du budget de l'année écoulée sera consacré aux financements dédiés aux mesures individuelles des salariés en situation de handicap sans que cela ne remette en cause le principe de fongibilité.

CHAPITRE 6 – PLAN D’ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

Lors de mutations technologiques ou de l’introduction de nouvelles méthodes de travail, Marionnaud apportera une attention particulière au maintien dans l’emploi des populations bénéficiaires de l’accord.

Pour ceci, les projets de mutations technologiques ou de nouvelles méthodes de travail comporteront un volet spécial de prise en compte des capacités de maîtrise des salariés en situation de handicap concernés.

Lorsque des actions spécifiques de formation seront organisées en vue de l’adaptation aux nouvelles conditions d’exercice du travail, toutes les dispositions seront prises pour en faire bénéficier en priorité les salariés en situation de handicap et leur en permettre l’accès et la compréhension. Le CHSCT (ou future CSSCT) sera informé quant aux mesures préconisées.

CHAPITRE 7 – PLAN DE SOUS-TRAITANCE

Marionnaud souhaite faire de son engagement envers le secteur protégé et adapté une des composantes de sa politique envers le handicap car il constitue un des moyens efficaces d’agir pour l’emploi des personnes en situation de handicap. En effet, les entreprises de ce secteur permettent de donner une opportunité d’emploi à des personnes en situation de handicap pour lesquelles l’accès au milieu ordinaire est difficile, voire impossible au regard de la nature de leur handicap.

C’est pourquoi, Marionnaud s’emploiera chaque fois que possible à collaborer avec des structures du secteur protégé : nouveaux partenariats et/ou nouvelles prestations, contribution de Marionnaud à la réinsertion sociale et professionnelle de personnes du milieu protégé, en lien avec leurs référents dans ces structures.

Des actions de sensibilisation seront mises en place à l’attention des Responsables de service et de magasin, ainsi qu’auprès de tout collaborateur susceptible d’être décisionnaire dans l’acte d’achat afin de poursuivre et de développer les relations commerciales avec les entreprises adaptées (EA) et les entreprises ou services d’aide par le travail (ESAT).

Enfin, la Mission Handicap veillera à ce que les unités en provenance des Entreprises Adaptées et des ESAT soient intégralement reportées dans la DOETH (Déclaration Obligatoire Annuelle sur l’Emploi des Personnes Handicapées) jusqu’à la mise en place de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Chaque année, la liste des actions entreprises avec des établissements en secteur protégé sera annexée à la déclaration annuelle obligatoire et adressée au comité d’entreprise ainsi qu’à la commission de suivi afin de connaître l’évolution de cette collaboration.

Le déplacement et les heures de travail seront pris en charge par l’entreprise.

A ce titre, 2% du budget de l’année écoulée sera consacré au plan de sous-traitance afin de faire face à l’ensemble des missions évoquées ci-dessus sans que cela ne remette en cause le principe de fongibilité.



Par ailleurs, sera mis en place un référentiel par prestation avec les coordonnées des contacts des sociétés déjà créés en tant que fournisseur. De plus, pourra être prise en compte l'Intégration d'ESAT ou EA dans les appels d'offres nationaux.

Il est de la responsabilité de la Direction de s'assurer de la bonne exécution des missions des travailleurs issus d'un ESAT ou d'une EA.

CHAPITRE 8 – PLAN D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION

Pour favoriser l'acceptation de la différence et créer au sein de l'entreprise un véritable « réflexe intégration handicap », il convient d'investir significativement le champ de l'information et de la sensibilisation.

8.1 Principes et objectifs

La mise en place d'une « culture handicap » n'est possible que si l'ensemble des acteurs est partie prenante de l'action :

- Les actions de formation et de sensibilisation viseront à donner aux relais de la politique handicap les moyens d'agir pour prendre en compte les situations de handicap.
- Les actions de communication déployées auprès de l'ensemble des salariés auront pour objectif de maintenir une dynamique et de continuer à lutter contre les *a priori*.

8.2 Moyens mis en œuvre

8.2.1 Renforcer l'information en interne

Les moyens d'information seront diversifiés pour porter les messages auprès du plus grand nombre (Book RH, Intrastore, ...).

Une communication spécifique sera réalisée auprès des personnes ayant le statut de travailleur handicapé afin de leur rappeler la possibilité de bénéficier d'un accompagnement privilégié en cas de besoin.

Une nouvelle communication sera faite pour annoncer le renouvellement de l'Accord en évoquant les mesures reprises et de souligner les nouveautés et sera diffusée sur l'ensemble des points de vente et sur le siège. La Direction de l'UES Marionnaud s'assurera que les salariés non présents reçoivent cette documentation.

La Mission Handicap renforcera la communication en interne en continuant l'initiative de diffusion d'une newsletter pour partager les actions mises en place et sensibiliser l'ensemble de nos salariés.

8.2.2 Privilégier une communication de recrutement à l'externe

La communication externe sera renforcée dans les supports généralistes dans l'optique d'attirer les candidats en situation de handicap.



Les offres de recrutement publiées seront identifiées comme étant « handiaccessibles » pour augmenter le volume de candidatures de personnes en situation de handicap.

Des évènements seront organisés lors de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEPH) afin de favoriser des liens avec les partenaires spécialisés sur les différents bassins d'emploi.

8.2.3 Sensibiliser les managers et les salariés

A chaque embauche, lors de leur intégration, tous les salariés (en situation de handicap ou non) reçoivent une communication sur l'Accord Handicap et les mesures.

Un module e-learning sera créé à destination de l'ensemble du personnel. La Mission Handicap s'engage à communiquer auprès de l'ensemble des managers sur leur possibilité de monter rapidement et facilement en compétence sur le sujet grâce à ce module.

Au-delà des actions de communication programmées à leur attention, les salariés seront sensibilisés à la prise en compte des situations de handicap au travail.

Les Responsables Ressources Humaines qui interviennent régulièrement dans le cadre du maintien dans l'emploi seront sensibilisés à l'ergonomie. Cela leur permettra d'intégrer les contraintes physiologiques lors de l'aménagement d'un matériel existant ou de la commande d'un nouveau matériel.

De plus, dans le cas de l'embauche d'un salarié malentendant ne pouvant communiquer qu'avec le langage des signes, une formation sera automatiquement proposée au manager et aux collaborateurs de son équipe. En magasin, le salarié malentendant pourra porter un badge sensibilisant la clientèle à sa situation.

Afin de favoriser la connaissance du milieu protégé, chaque membre de la commission de suivi, aura la possibilité de visiter une EA (Entreprises Adaptées) ou un ESAT implanté dans sa région de rattachement. La sensibilisation sur la thématique du handicap doit être renouvelée auprès de tous les niveaux hiérarchiques.

Une attention plus particulière sera portée dans les équipes disposant d'un ou plusieurs collaborateurs en situation de handicap.

A ce titre, **16%** du budget de l'année écoulée sera consacré au plan d'information et de sensibilisation afin de faire face à l'ensemble des missions évoquées ci-dessus sans que cela ne remette en cause le principe de fongibilité.

TITRE III – PLAN PILOTAGE ET SUIVI

Il apparaît essentiel pour assurer une bonne application du présent accord de responsabiliser au plus près les décideurs sur sa mise en œuvre et sa bonne exécution. Il s'agit de passer de la sensibilisation à la responsabilisation.

En outre, la mise en œuvre de cet accord ne peut résulter que de l'action commune de l'ensemble des acteurs impliqués.

Cependant, il est convenu que la Mission Handicap soutiendra, coordonnera et assurera la mise en place effective des différentes mesures contenues dans le présent accord et que, plus globalement, elle sera chargée de l'animation et du suivi de la politique de l'entreprise à l'égard des personnes en situation de handicap.

Chaque année, le taux d'emploi est calculé et détermine le niveau de contribution de l'entité.

CHAPITRE 1 – LES ACTEURS

L'atteinte de cet objectif nécessitera une mobilisation forte de l'ensemble de partenaires internes acteurs de l'emploi ou du maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, à savoir :

- La Mission Handicap,
- La Direction Générale,
- La Direction des Ressources Humaines,
- Les RRH,
- Les Chefs de Secteur,
- Les Responsables de magasin,
- Chargée de prévention des risques et santé au travail.
- L'ensemble de la hiérarchie (N+1, N+2...),
- Les personnes salariées en situation de handicap,
- Les professionnels de la Santé au Travail,
- L'ensemble des Représentants des Organisations Syndicales,
- Les Institutions Représentatives du Personnel et en particulier le CHSCT.

CHAPITRE 2 – LES METHODES

Pour soutenir la mise en œuvre des actions définies dans le cadre de cet accord, Marionnaud entend se doter de moyens opérationnels à la hauteur de ses engagements.

Dans cet esprit, une Mission Handicap et une Commission de suivi associant étroitement les partenaires sociaux signataires sont mis en place. Le rôle primordial des professionnels de la Santé au Travail est également réaffirmé.

2.1 Mission Handicap

La Mission Handicap est menée par la Chargée de Mission Handicap embauchée à ce titre à temps plein et en collaboration avec deux membres du service RH.

Ce dispositif s'appuie également sur :

- Les référents de la RH réseau (5 RRH + 1 juriste droit social) qui sont en contact direct avec les salariés des magasins,
- La Chargée de prévention des risques et santé au travail.
- L'équipe des Gestionnaires RH en charge des aspects administratifs (5 personnes),
- Les opérationnels et managers, régulièrement associés aux démarches pilotées par la Mission, Handicap (ex : Semaine de l'emploi des personnes en situation de handicap, formation, sensibilisation...).

La Mission Handicap porte l'ambition de Marionnaud en matière d'accueil des travailleurs en situation de handicap et est mandatée pour :

- Coordonner la mise en œuvre des engagements relevant du présent accord et garantir leur complet aboutissement.

- Informer et animer un réseau d'acteurs ou de relais locaux pour la réussite des actions engagées.
- Impulser des actions innovantes pour améliorer l'efficacité des engagements pris.
- Développer tout nouveau partenariat favorisant l'atteinte des objectifs.
- Suivre le budget consacré à la mise en œuvre de l'accord et tenir à jour des indicateurs de pilotage.
- Assurer la communication interne et externe autour de l'accord.

La Mission Handicap travaillera en étroite collaboration avec :

- Les correspondants de l'accord,
- Les Services de Santé au Travail dédiés notamment aux actions de suivi et de maintien dans l'emploi,
- Chargée de prévention des risques et santé au travail
- Les acteurs du recrutement.

Pour garantir efficacité et réactivité, la Mission Handicap devra être force de propositions innovantes.

Elle se chargera d'élaborer un tableau de bord avec les différents éléments et indicateurs nécessaires au pilotage :

- Nombre de recrutements (CDI, CDD de plus et de moins de 6 mois),
- Actions réalisées, nouvelles Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) communiquées par les salariés, difficultés rencontrées,
- Bilan qualitatif et financier. Ce bilan sera transmis à la DIRECCTE et sera présenté à la commission de suivi une fois par an ainsi qu'au Comité d'Entreprise (ou futur CSE)

Le CHSCT (ou futur CSSCT) sera informé durant les réunions périodiques sur le nombre d'entrées et de sorties des travailleurs en situation de handicap.

2.2 La Commission Paritaire de suivi

Une commission de suivi est créée dans le cadre de cet accord et sera composée de :

- D'un président : un membre de la Direction de l'UES Marionnaud.
- Les membres de la Mission Handicap.
- Chaque organisation syndicale représentative signataire qui nommera deux représentants qui seront membres titulaires. Un troisième Délégué Syndical sera nommé pour suppléer l'absence d'un des deux titulaires.
- Le Secrétaire du CHSCT (ou futur CSSCT).
- Un médecin du travail qui sera invité à chaque commission de suivi.

Chaque titulaire dispose de 8 heures de délégation par mois dédiées à cette commission.

Cette commission de suivi :

- Examinera le plan d'action passé et le plan d'action à venir.
- S'assurera de la bonne application des dispositions de l'accord.

- Suivra les situations problématiques individuelles qui lui auront été communiquées afin de proposer des solutions et réponses.
- Suivra l'utilisation du budget poste par poste, y compris les principales rubriques disponibles au sein de chaque poste.

En fonction des thèmes abordés, la Direction pourra inviter une ou plusieurs personne(s) pour intervenir pendant une réunion, sauf objection d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires. Il pourra s'agir de :

- Une/un responsable de magasin.
- Une personne salariée en situation de handicap.
- Un/une Chef de Secteur.
- Un/une Responsable de Ressources Humaines.
- Toute autre personne extérieure ou interne à l'entreprise dont la compétence pourra être utile à la bonne application de l'accord.

Formation membre commission de suivi :

- Il sera proposé à tous les membres de cette commission le cursus de formation nécessaire à la maîtrise complète de la problématique de l'emploi handicapé.

Fréquence réunion commission de suivi :

- 2 fois par an à l'initiative de la Mission Handicap qui transmettra aux membres les éléments nécessaires à l'exercice de leur mission au moins 15 jours avant les réunions.

Heures réunions commission de suivi :

- Les heures de réunion seront considérées comme du temps de travail effectif et les frais de déplacements s'imputeront sur le budget central.

Attributions de la commission de suivi :

- Les membres de la commission peuvent alerter les responsables de la Mission Handicap qui pourront, le cas échéant, décider de réunions exceptionnelles. La commission recevra chaque année copie des déclarations obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

Les membres de la commission s'engagent à respecter un devoir de réserve et de confidentialité sur toute information dont ils auront connaissance dans le cadre de leur rôle.

Les frais de fonctionnement de cette commission seront financés sur le budget de l'accord.

2.3 Professionnels de la Santé au Travail

Les professionnels de la Santé au Travail (médecins, ergonomes...) développent et pérennisent les actions et les moyens de prévention, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

A partir de leur connaissance du travail, ces professionnels évaluent les conditions et les exigences requises. Ils favorisent des analyses communes de situation de travail avec tous les acteurs de l'entreprise, notamment le CHSCT (ou futur CSSCT).

Ils développent des approches durables de prévention pour réduire et prévenir les situations handicapantes.

Ils mettent en œuvre des démarches de prévention du handicap afin d'anticiper ou de répondre aux évolutions d'aptitudes consécutives aux effets du travail ou de la maladie.

Ils participent à optimiser le processus de mobilité interne entre les différentes unités.

A ce titre, ils sont chargés d'identifier les populations sensibles comme bénéficiaires des mesures du présent accord.

A ce titre, **16,5%** du budget de l'année écoulée sera consacré au plan pilotage et suivi afin de faire face à l'ensemble des missions évoquées ci-dessus sans que cela ne remette en cause le principe de fongibilité.

TITRE IV – MODALITES D'APPLICATION DE L'ACCORD

1. Durée

Le présent accord est conclu pour une période de quatre ans recouvrant les années 2019 – 2020 – 2021-2022 incluses, sous réserve de l'obtention de l'agrément par l'autorité administrative compétente. En cas de non-agrément, il sera déclaré nul et non avenu.

A l'issue du délai d'exercice du droit d'opposition, cet accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE UD de Paris.

2. Budget

Conformément aux textes en vigueur, Marionnaud s'engage à financer chaque année les actions de cet accord à hauteur minimale de la contribution totale qui devrait être versée à l'AGEFIPH en l'absence d'accord.

Le budget prévisionnel de cet accord est présenté en annexe par grands axes d'actions dudit accord avec les montants théoriques basés sur la DOETH de l'année 2017.

Les parties rappellent que les budgets mentionnés ci-dessus mais également dans l'annexe 3 sont fongibles.

3. Adhésion à l'accord

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute Organisation Syndicale de salariés Représentative dans l'Entreprise qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt conformément à la loi. Cette notification devra également être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

4. Interprétation et modification de l'accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 30 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Direction. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les 15 jours suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

Toute disposition modifiant le statut du personnel tel qu'il résulte de la présente convention et qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

5. Agrément

Le programme d'actions ne sera mis en œuvre qu'après agrément du présent accord par l'autorité compétente.

Le présent accord sera déposé auprès de l'Unité Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et du Conseil des Prud'hommes du lieu du siège social de l'entreprise selon les formes requises par la loi.

6. Modalités d'application et de publicité de l'accord

Sous réserve de sa signature par une ou plusieurs Organisations syndicales de salariées représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au Comité d'entreprise (ou futur CSE) et à l'absence d'opposition d'un ou plusieurs Organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votant.

L'ensemble des dispositions des dispositions contenues dans le présent protocole d'accord constitue un tout indivisible.

La publicité du présent accord se fera conformément aux dispositions en vigueur.

Une communication à l'intention des salariés de l'UES Marionnaud sera effectuée en temps utile. Il sera affiché au sein de l'entreprise et communiqué au Comité d'entreprise.

7. Révision

Le présent accord pourra être révisé par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes, dans les conditions prévues le Code du travail.



Ainsi, il pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.

La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivants la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

8. Dénonciation

En application des articles L2222-6 et L.2261-9 et suivants du code du travail, le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.

9. Dépôt de l'accord

Un exemplaire signé du présent accord sera notifié par remise en main propre contre signature ou par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque Organisation syndicale représentative ou au délégué syndical central.

Le dépôt du présent accord se fera conformément aux dispositions en vigueur.

Fait à Paris le 19 décembre 2018
En 7 exemplaires originaux.

Pour l'UES MARIONNAUD

Représentée par XXXX, *Responsable des Relations Sociales*

Pour l'organisation Syndicale UNSA MARIONNAUD

Représentée par XXXX

Pour l'organisation Syndicale CFTD

Représentée par XXXX

Pour l'organisation Syndicale CGT

Représentée par XXXX

ANNEXE I : LE ROLE DU MAITRE D'APPRENTISSAGE/TUTEUR

<https://www.legifrance.gouv.fr/>

Article R6223-24

- Modifié par [Décret n°2009-1540 du 10 décembre 2009 - art. 10 \(Ab\)](#)
- Modifié par [Décret n°2011-1358 du 25 octobre 2011 - art. 1](#)
- Abrogé par [Décret n°2018-1138 du 13 décembre 2018 - art. 1](#)

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage en application de l'article [L. 6223-1](#) :

1) Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;

2) Les personnes justifiant de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;

3) Les personnes possédant une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue qualifiante prévue à l'article [L. 6314-1](#), ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Article L6223-5

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 91](#)

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Article D6325-6

Modifié par [DÉCRET n°2014-969 du 22 août 2014 - art. 3](#)

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article [D. 6325-9](#), assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Article D6325-7

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- 1) Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- 2) Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- 3) Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- 4) Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- 5) Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Article D6325-8

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

ANNEXE II : EVOLUTION DE LA POPULATION TH ET DE LA CONTRIBUTION AGEFIPH

	Effectif d'assujettissement	Obligation d'emploi	Bénéficiaire de l'OETH employés	Unités bénéficiaires	Taux d'emploi direct	Moyenne du taux d'emploi	Montant de la contribution AGEFIPH
2015	Récapitulatif DOETH 2015						
Marionnaud Espaces	284,00	17,00	8,75	10,75	3,79		29 742,95
Marionnaud Lafayette	3 129,00	187,00	64,69	80,69	2,58		606 871,50
Totaux	3 413,00	204,00	73,44	91,44	2,68	2,15	636 614,45
2016	Récapitulatif DOETH 2016						
Marionnaud Espaces	273,00	16,00	8,61	8,65	3,17		30 702,25
Marionnaud Lafayette	3 065,00	183,00	79,39	80,36	2,62		473 675,28
Totaux	3 338,00	199,00	88,00	89,01	2,67	2,64	504 377,53
2017	Récapitulatif DOETH 2017						
Marionnaud Espaces	247,00	14,00	10,53	10,53	4,26		7 173,60
Marionnaud Lafayette	2 939,00	176,00	87,87	88,99	3,03		377 770,56
Totaux	3 186,00	190,00	98,40	99,52	3,12	3,09	384 944,16

	2019		2020		2021		2022	
	COUT(K€)	POIDS	COUT(K€)	POIDS	COUT(K€)	POIDS	COUT(K€)	POIDS
PILOTAGE ET SUIVI								
Salaire chargé de mission	53 900	14%	53 900	14%	53 900	14%	53 900	14%
Salaire correspondant(s)	3850	1%	3850	1%	3850	1%	3850	1%
Gestion administrative et suivi du dossier	3850	1%	3850	1%	3850	1%	3850	1%
Commission de suivi	1 925	0,5%	1 925	0,5%	1 925	0,5%	1 925	0,5%
Total	63 525	16,5%						
PLAN D'EMBAUCHE (Uniquement les surcoûts dédiés à l'embauche de TH)								
Partenariat(s) avec établissements de recrutement	26 180	6,8%	26 180	6,8%	26 180	6,8%	26 180	6,8%
Forums événements	10 010	2,6%	10 010	2,6%	10 010	2,6%	10 010	2,6%
Publication offres d'emploi	16 170	4,2%	16 170	4,2%	16 170	4,2%	16 170	4,2%
Salaire des recruteurs	18 095	4,7%	18 095	4,7%	18 095	4,7%	18 095	4,7%
Total	70 455	18,3%						
ACCUEIL ET INSERTION								
Mesures d'accueil spécifiques (tutorat,...)	34 073	8,85%	34 073	8,85%	34 073	8,85%	34 073	8,85%
Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail*	3 080	0,8%	3 080	0,8%	3 080	0,8%	3 080	0,8%
Aménagement postes de travail	5198	1,35%	5198	1,35%	5198	1,35%	5198	1,35%
Total	42 351	11%						
INFORMATION ET SENSIBILISATION								
Communication interne (plaquettes, journal interne, événements..)	20 405	5,3%	20 405	5,3%	20 405	5,3%	20 405	5,3%
Sensibilisation(s) des managers et collaborateurs)	14 245	3,7%	14 245	3,7%	14 245	3,7%	14 245	3,7%
Sensibilisation(s) des membres du projet	-	-	-	-	-	-	-	-
Sensibilisation de l'entourage direct du TH	23 100	6%	23 100	6%	23 100	6%	23 100	6%
Autres : Création maintenance site internet...	3 850	1%	3 850	1%	3 850	1%	3 850	1%
Total	61 600	16%						
FORMATION								
Interne								
Formation des personnes handicapées (au-delà du plan de formation de l'entreprise)	12 705	3,3%	12 705	3,3%	12 705	3,3%	12 705	3,3%
Surcoût des formations (interprète, adaptation à un handicap)	3850	1%	3850	1%	3850	1%	3850	1%
Autres : formations de reconversion	20 020	5,2%	20 020	5,2%	20 020	5,2%	20 020	5,2%
Externe								
Accueil des stagiaires	3850	1%	3850	1%	3850	1%	3850	1%
Partenariat organismes de formation	5 005	1,3%	5 005	1,3%	5 005	1,3%	5 005	1,3%
Total	45 430	11,8%						

ANNEXE III : LE BUDGET PREVISIONNEL DE L'ACCORD PAR ANNEE (1/2)

	2019		2020		2021		2022	
MAINTIEN DANS L'EMPLOI								
Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail	5 005	1,3%	5 005	1,3%	5 005	1,3%	5 005	1,3%
Aménagements des postes de travail	25 795	6,7%	25 795	6,7%	25 795	6,7%	25 795	6,7%
Total	30 800	8%						
AUTRES MESURES								
a) Mesures individuelles <i>Uniquement les surcoûts après toutes les autres aides</i>								
Autorisation d'absence	10 010	2,6%	10 010	2,6%	10 010	2,6%	10 010	2,6%
Equipements spécialisés	19 250	5%	19 250	5%	19 250	5%	19 250	5%
Prise en charge transports	23 870	6,2%	23 870	6,2%	23 870	6,2%	23 870	6,2%
Autres : déménagement, permis B	5 005	1,3%	5 005	1,3%	5 005	1,3%	5 005	1,3%
b) Autres mesures								
Taxe d'apprentissage (au-delà du minimum légal)	5 005	1,3%	5 005	1,3%	5 005	1,3%	5 005	1,3%
Total	63 140	16,4%						
SOUS-TRAITANCE								
(hors sommes versées en paiement de la réalisation de contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des EA, ESAT, ou CDTD)								
Partenariat avec EA/ESAT	6 545	1,7%	6 545	1,7%	6 545	1,7%	6 545	1,7%
Formation(s) acheteur(s) EA/ESAT	1 155	0,3%	1 155	0,3%	1 155	0,3%	1 155	0,3%
Autres (préciser):	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	7 700	2%						
TOTAL GENERAL	385 000	100%						

ANNEXE III : SUITE DU BUDGET PREVISIONNEL DE L'ACCORD PAR ANNEE (2/2)

ANNEXE IV : LES INDICATEURS DE SUIVI

Afin de pouvoir évaluer l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre de cet Accord, La Commission de suivi constituera son analyse sur les indicateurs suivants :

a / Plan d'embauche :

- Le nombre de salariés en situation de handicap embauchés comparé au nombre d'embauche de salariés non reconnus en situation de handicap.
- Le nombre de candidatures de personnes en situation de handicap réceptionnées par la Mission Handicap comparé au nombre de candidatures globales.
- Le nombre d'entretiens de recrutement de personnes en situation de handicap réalisés par la Mission Handicap.

b/ Plan d'accueil et insertion :

- Le nombre de formations dispensées par salarié en situation de handicap et/ou à l'équipe concernée pour favoriser son insertion.

c/ Plan d'action lié à la formation :

- Le nombre de formations dispensées pour les personnes en situation de handicap.

d/ Plan de maintien dans l'emploi :

- Le nombre de salariés aidés dans leur démarche de reconnaissance comparé au nombre de salariés reconnus en situation de handicap sur une période donnée.
- Le nombre de poste aménagés pour les salariés en situation de handicap comparé au nombre de salariés reconnus en situation de handicap.
- Le nombre de salariés en situation de handicap sortis des effectifs dans le cadre d'une inaptitude.
- Le suivi des arrêts maladie et des visites médicales sur la population reconnue en situation de handicap.

e/ Autres mesures :

- Le nombre d'appareillages pris en charge par la Mission Handicap.
- Le nombre de prise en charge de transports travail/domicile pour les salariés en situation de handicap.

Plan de sous-traitance :

- Le nombre de travailleurs en situation de handicap travaillant chez Marionnaud dans le cadre d'un contrat de sous-traitance.

Plan d'information et de sensibilisation :

- Le nombre de reconnaissance de salariés en situation de handicap.
- Le nombre d'appels reçus par la Mission Handicap.
- Le nombre d'appels reçus par la Hotline.

La liste des indicateurs n'est pas exhaustive et peut être adaptée en cas de besoin.

ANNEXE V : LA LISTE DES ETABLISSEMENTS CONCERNES

Notre siège social à Paris (75) et à Massy (91) est concerné par cet accord ainsi que les points de vente listés ci-dessous.

	MAGASIN	ENTITE JURIDIQUE
1	25 AOUT 4174	MARIONNAUD LAFAYETTE
2	ABBEVILLE LINGERS 4009	MARIONNAUD LAFAYETTE
3	AGEN REPUBLIQUE	MARIONNAUD LAFAYETTE
4	AIX COURS MIRABEAU 3227	MARIONNAUD ESPACES
5	AIX LES MILLES 4501	MARIONNAUD LAFAYETTE
6	ALBERTVILLE 2811	MARIONNAUD LAFAYETTE
7	ALBI 3701	MARIONNAUD LAFAYETTE
8	ALBI LECLERC 3732	MARIONNAUD LAFAYETTE
9	ALES 3710	MARIONNAUD LAFAYETTE
10	ALESIA 70 4101	MARIONNAUD LAFAYETTE
11	ALIGRE 4184	MARIONNAUD LAFAYETTE
12	AMIENS CAUVIN 4007	MARIONNAUD LAFAYETTE
13	AMPHION 2807	MARIONNAUD LAFAYETTE
14	ANGERS ATOLL 4711	MARIONNAUD LAFAYETTE
15	ANGERS GD MAINE E4713	MARIONNAUD LAFAYETTE
16	ANGLET 2405	MARIONNAUD LAFAYETTE
17	ANGOULEME 1912	MARIONNAUD LAFAYETTE
18	ANGOULINS 4707	MARIONNAUD LAFAYETTE
19	ANNECY CENTRE BONLIEU 2803	MARIONNAUD LAFAYETTE
20	ANNECY ROYALE 2809	MARIONNAUD LAFAYETTE
21	ANNEMASSE 2812	MARIONNAUD LAFAYETTE
22	ANNONAY 1507	MARIONNAUD LAFAYETTE

23	ANTIBES DE GAULLE 3601	MARIONNAUD LAFAYETTE
24	ANTIBES THURET 3613	MARIONNAUD LAFAYETTE
25	ANTONY 3406	MARIONNAUD LAFAYETTE
26	ARCACHON 1922	MARIONNAUD LAFAYETTE
27	ARGENTAN 2024	MARIONNAUD LAFAYETTE
28	ARLES HOTEL DE VILLE 4519	MARIONNAUD LAFAYETTE
29	ARLES WILSON 4521	MARIONNAUD LAFAYETTE
30	ARRAS 4012	MARIONNAUD LAFAYETTE
31	ASNIERES BOKANOWSKI 4142	MARIONNAUD LAFAYETTE
32	ASNIERES BOURGUIGNONS 4122	MARIONNAUD LAFAYETTE
33	AUBAGNE 4526	MARIONNAUD LAFAYETTE
34	AULNAY BONDY 4180	MARIONNAUD LAFAYETTE
35	AULNAY PARINOR 3019	MARIONNAUD LAFAYETTE
36	AUXERRE 3209	MARIONNAUD ESPACES
37	AVIGNON 4527	MARIONNAUD LAFAYETTE
38	BAGGERSEE / ILLKIRCH 1804	MARIONNAUD LAFAYETTE
39	BAGNOLET 3126	MARIONNAUD LAFAYETTE
40	BAGNOLS 2307	MARIONNAUD LAFAYETTE
41	BALARUC 3719	MARIONNAUD LAFAYETTE
42	BAYONNE LABAT 2401	MARIONNAUD LAFAYETTE
43	BEAUNE 3824	MARIONNAUD LAFAYETTE
44	BEAUSEVRAN 4186	MARIONNAUD LAFAYETTE
45	BEAUVAIS 3022	MARIONNAUD LAFAYETTE
46	BEGLES RIVES D'ARCIN 1923	MARIONNAUD LAFAYETTE
47	BELLECHASSE/ ST GERMAIN 4120	MARIONNAUD LAFAYETTE
48	BELLES FEUILLES 3013	MARIONNAUD LAFAYETTE

49	BELLEVILLE 1723	MARIONNAUD LAFAYETTE
50	BESANCON 3821	MARIONNAUD LAFAYETTE
51	BESANCON PASTEUR 3828	MARIONNAUD LAFAYETTE
52	BEYNOST 1727	MARIONNAUD LAFAYETTE
53	BEZIERS AUCHAN 3703	MARIONNAUD LAFAYETTE
54	BEZIERS POLYGONE 3726	MARIONNAUD LAFAYETTE
55	BEZIERS REPUBLIQUE 3704	MARIONNAUD LAFAYETTE
56	BIARRITZ 2403	MARIONNAUD LAFAYETTE
57	BLOIS 2526	MARIONNAUD LAFAYETTE
58	BNF (BIBLIOTHEQUE NATIONALE DE FRAN)	MARIONNAUD LAFAYETTE
59	BOBIGNY II 3133	MARIONNAUD LAFAYETTE
60	BOLBEC 2605	MARIONNAUD LAFAYETTE
61	BOLLENE 2306	MARIONNAUD LAFAYETTE
62	BORDEAUX CLEMENCEAU 1901	MARIONNAUD LAFAYETTE
63	BORDEAUX INTENDANCE 1905	MARIONNAUD LAFAYETTE
64	BORDEAUX MERIADECK 1903	MARIONNAUD LAFAYETTE
65	BORDEAUX VERDUN 1908	MARIONNAUD LAFAYETTE
66	BOULOGNE 3140	MARIONNAUD LAFAYETTE
67	BOURG EN BRESSE 1709	MARIONNAUD LAFAYETTE
68	BOURG LA REINE 3 E3421	MARIONNAUD LAFAYETTE
69	BOURGES AVARICUM 4418	MARIONNAUD LAFAYETTE
70	BOURGES MOYENNE 4415	MARIONNAUD LAFAYETTE
71	BREST PLYMOUTH 2015	MARIONNAUD LAFAYETTE
72	CABRIES 2 3234	MARIONNAUD ESPACES
73	CAEN 2610	MARIONNAUD LAFAYETTE
74	CAEN MONDEVILLE 2631	MARIONNAUD LAFAYETTE

75	CAGNES RENOIR 3617	MARIONNAUD LAFAYETTE
76	CAHORS 1616	MARIONNAUD LAFAYETTE
77	CAMBRAI 4006	MARIONNAUD LAFAYETTE
78	CAMBRAI CORA 4022	MARIONNAUD LAFAYETTE
79	CANNES ANTIBES 3609	MARIONNAUD LAFAYETTE
80	CARHAIX MARTYRS 2025	MARIONNAUD LAFAYETTE
81	CARRE SENART 4121	MARIONNAUD LAFAYETTE
82	CAVAILLON 4528	MARIONNAUD LAFAYETTE
83	CERGY 3 FONTAINES 4318	MARIONNAUD LAFAYETTE
84	CHALON SAONE CARREFOUR 3820	MARIONNAUD LAFAYETTE
85	CHALON SAONE GRANDE RUE 3805	MARIONNAUD LAFAYETTE
86	CHALONS LOMBARDS 1309	MARIONNAUD LAFAYETTE
87	CHAMPS ELYSEES 3221	MARIONNAUD ESPACES
88	CHAMPS SUR MARNE 4185	MARIONNAUD LAFAYETTE
89	CHARENTON - BERCY II 3132	MARIONNAUD LAFAYETTE
90	CHARENTON PARIS 4176	MARIONNAUD LAFAYETTE
91	CHASSE SUR RHONE 1512	MARIONNAUD LAFAYETTE
92	CHATEAUROUX 2 2528	MARIONNAUD LAFAYETTE
93	CHATELLERAULT LECLERC 2517	MARIONNAUD LAFAYETTE
94	CHATELLERAULT ZOLA 2527	MARIONNAUD LAFAYETTE
95	CHAUMONT 3801	MARIONNAUD LAFAYETTE
96	CHELLES 3125	MARIONNAUD LAFAYETTE
97	CHENOVE 3823	MARIONNAUD LAFAYETTE
98	CHERBOURG COTENTIN 2634	MARIONNAUD LAFAYETTE
99	CHILLY MAZARIN 3414	MARIONNAUD LAFAYETTE
100	CHOLET 4703	MARIONNAUD LAFAYETTE

101	CLAMART 3201	MARIONNAUD ESPACES
102	CLAYE SOUILLY 2 1319	MARIONNAUD LAFAYETTE
103	CLERMONT AUBIERE 4420	MARIONNAUD LAFAYETTE
104	CLERMONT RESISTANCE 4401	MARIONNAUD LAFAYETTE
105	CLICHY 3107	MARIONNAUD LAFAYETTE
106	CLUSES GIROD 2814	MARIONNAUD LAFAYETTE
107	CLUSES GRANDE RUE 2813	MARIONNAUD LAFAYETTE
108	CNIT LA DEFENSE 4187	MARIONNAUD LAFAYETTE
109	COGNAC 4706	MARIONNAUD LAFAYETTE
110	COLOMBES ST DENIS 4143	MARIONNAUD LAFAYETTE
111	COMMERCE 4104	MARIONNAUD LAFAYETTE
112	COMPIEGNE SOLFERINO 1318	MARIONNAUD LAFAYETTE
113	CONCARNEAU 2006	MARIONNAUD LAFAYETTE
114	CONFLANS BERTEAUX 4308	MARIONNAUD LAFAYETTE
115	CONVENTION 100 4127	MARIONNAUD LAFAYETTE
116	CONVENTION 203 4148	MARIONNAUD LAFAYETTE
117	COQUELLES 2 3236	MARIONNAUD ESPACES
118	CORNOUAILLE QUIMPER 2027	MARIONNAUD LAFAYETTE
119	COURBEVOIE 3129	MARIONNAUD LAFAYETTE
120	CRECHES SUR SAONE 1710	MARIONNAUD LAFAYETTE
121	CREIL REPUBLIQUE 3023	MARIONNAUD LAFAYETTE
122	CRETEIL 4155	MARIONNAUD LAFAYETTE
123	CROIX ROUGE 3006	MARIONNAUD LAFAYETTE
124	DAX 2407	MARIONNAUD LAFAYETTE
125	DEAUVILLE 2624	MARIONNAUD LAFAYETTE
126	DIEPPE 2604	MARIONNAUD LAFAYETTE

127	DIJON LIBERTE 3822	MARIONNAUD LAFAYETTE
128	DIJON TOISON D'OR 3804	MARIONNAUD LAFAYETTE
129	DIVONNE 2801	MARIONNAUD LAFAYETTE
130	DONIZETTI / AUTEUIL 3015	MARIONNAUD LAFAYETTE
131	DORLISHEIM 3030	MARIONNAUD LAFAYETTE
132	DOUAI ARMES 3229	MARIONNAUD ESPACES
133	DOUAI MADELEINE 4005	MARIONNAUD LAFAYETTE
134	DRAGUIGNAN CARREFOUR 3612	MARIONNAUD LAFAYETTE
135	DRAGUIGNAN CLEMENCAU 3611	MARIONNAUD LAFAYETTE
136	DRANCY 4124	MARIONNAUD LAFAYETTE
137	DREUX 2611	MARIONNAUD LAFAYETTE
138	DUNKERQUE 4015	MARIONNAUD LAFAYETTE
139	ECHIROLLES COMBOIRE 1510	MARIONNAUD LAFAYETTE
140	ECOLE MILITAIRE 4106	MARIONNAUD LAFAYETTE
141	ELBEUF MARTYRS 9 2625	MARIONNAUD LAFAYETTE
142	ENGHIEN 3026	MARIONNAUD LAFAYETTE
143	EPAGNY 2810	MARIONNAUD LAFAYETTE
144	EPERNAY MOET 1304	MARIONNAUD LAFAYETTE
145	EPINAY SUR ORGE 3412	MARIONNAUD LAFAYETTE
146	ERAGNY 3211	MARIONNAUD ESPACES
147	ETAMPES 3206	MARIONNAUD ESPACES
148	EVIAN NATIONALE 2816	MARIONNAUD LAFAYETTE
149	EVREUX 2607	MARIONNAUD LAFAYETTE
150	EVRY II 3128	MARIONNAUD LAFAYETTE
151	FBG DU TEMPLE 3016	MARIONNAUD LAFAYETTE
152	FBG MONTMARTRE 4160	MARIONNAUD LAFAYETTE

153	FBG ST ANTOINE 3134	MARIONNAUD LAFAYETTE
154	FECAMP 2	MARIONNAUD LAFAYETTE
155	FERNEY 2802	MARIONNAUD LAFAYETTE
156	FLANDRE 96 4150	MARIONNAUD LAFAYETTE
157	FLERS DE L'ORNE 2004	MARIONNAUD LAFAYETTE
158	FLINS / AUBERGENVILLE 3020	MARIONNAUD LAFAYETTE
159	FONTAINE 1521	MARIONNAUD LAFAYETTE
160	FONTAINEBLEAU 3417	MARIONNAUD LAFAYETTE
161	FONTENAY AUX ROSES 3411	MARIONNAUD LAFAYETTE
162	FORUM DES HALLES 4130	MARIONNAUD LAFAYETTE
163	FOUGERES 2002	MARIONNAUD LAFAYETTE
164	FRANCHEVILLE 1708	MARIONNAUD LAFAYETTE
165	FRANCS BOURGEOIS 3004	MARIONNAUD LAFAYETTE
166	FREYMING MERLEBACH 3214	MARIONNAUD ESPACES
167	FROUARD 3813	MARIONNAUD LAFAYETTE
168	GAP 2311	MARIONNAUD LAFAYETTE
169	GARCHES 4317	MARIONNAUD LAFAYETTE
170	GIEN 2516	MARIONNAUD LAFAYETTE
171	GOBELINS 4109	MARIONNAUD LAFAYETTE
172	GONFREVILLE 2603	MARIONNAUD LAFAYETTE
173	GRENOBLE ALSACE LORRAINE 1508	MARIONNAUD LAFAYETTE
174	GRENOBLE CASERNE DE BONNE	MARIONNAUD LAFAYETTE
175	GRENOBLE GRENETTE 1509	MARIONNAUD LAFAYETTE
176	GRENOBLE POULAT 1501	MARIONNAUD LAFAYETTE
177	GUERET 2503	MARIONNAUD LAFAYETTE
178	GUINGAMP 2008	MARIONNAUD LAFAYETTE

179	HAGUENAU 1807	MARIONNAUD LAFAYETTE
180	HAUSSMANN 4131	MARIONNAUD LAFAYETTE
181	HEROUVILLE 2623	MARIONNAUD LAFAYETTE
182	HOUEMONT CC CORA 3811	MARIONNAUD LAFAYETTE
183	HOUILLES 4306	MARIONNAUD LAFAYETTE
184	HYERES BELLON 4515	MARIONNAUD LAFAYETTE
185	ILLZACH 2902	MARIONNAUD LAFAYETTE
186	ISSY LECLERC 3131	MARIONNAUD LAFAYETTE
187	ISSY LES 3 MOULINS 3130	MARIONNAUD LAFAYETTE
188	ITALIE II NEW 3146	MARIONNAUD LAFAYETTE
189	IVRY GRAND CIEL 3143	MARIONNAUD LAFAYETTE
190	JOINVILLE GALLIENI 4178	MARIONNAUD LAFAYETTE
191	JOINVILLE PARIS 4177	MARIONNAUD LAFAYETTE
192	KREMLIN BICETRE (OKABE) 3145	MARIONNAUD LAFAYETTE
193	LA FLECHE 2512	MARIONNAUD LAFAYETTE
194	LA RICAMARIE 2706	MARIONNAUD LAFAYETTE
195	LA ROCHE SUR YON 4708	MARIONNAUD LAFAYETTE
196	LA ROCHELLE 4709	MARIONNAUD LAFAYETTE
197	LA SEYNE SUR MER 4516	MARIONNAUD LAFAYETTE
198	LA TRINITE 3616	MARIONNAUD LAFAYETTE
199	LA VILLE DU BOIS 3416	MARIONNAUD LAFAYETTE
200	LABEGE 1604	MARIONNAUD LAFAYETTE
201	LANGRES 2 3827	MARIONNAUD LAFAYETTE
202	LANNION GEANT CASINO 2013	MARIONNAUD LAFAYETTE
203	LANNION ST MALO 2012	MARIONNAUD LAFAYETTE
204	LAON CC CARREFOUR 1302	MARIONNAUD LAFAYETTE

205	LAON LA VAUDOISE 1301	MARIONNAUD LAFAYETTE
206	LAURENT VAR NICE 3620	MARIONNAUD LAFAYETTE
207	LAVAL 2003	MARIONNAUD LAFAYETTE
208	LAXOU 3812	MARIONNAUD LAFAYETTE
209	LE BOUSCAT 1902	MARIONNAUD LAFAYETTE
210	LE CRES 3718	MARIONNAUD LAFAYETTE
211	LE GD QUEVILLY BOIS CANY 2609	MARIONNAUD LAFAYETTE
212	LE HAVRE COTY 2632	MARIONNAUD LAFAYETTE
213	LE HAVRE DOCKS VAUBAN 2629	MARIONNAUD LAFAYETTE
214	LE HAVRE HALLES (HALLES) 2627	MARIONNAUD LAFAYETTE
215	LE MANS REPUBLIQUE 2608	MARIONNAUD ESPACES
216	LE PONTET 4525	MARIONNAUD LAFAYETTE
217	LE PUY EN VELAY 4406	MARIONNAUD LAFAYETTE
218	LE TOUQUET 4017	MARIONNAUD LAFAYETTE
220	LECLERC 132 4175	MARIONNAUD LAFAYETTE
221	LECOURBE 4117	MARIONNAUD LAFAYETTE
222	LEPIC 4171	MARIONNAUD LAFAYETTE
223	LES LILAS PARIS 123 3136	MARIONNAUD LAFAYETTE
224	LES LILAS PARIS 71/73 4165	MARIONNAUD LAFAYETTE
225	LES SABLES 4705	MARIONNAUD LAFAYETTE
226	LES ULIS 3420	MARIONNAUD LAFAYETTE
227	LEVALLOIS CARNOT 4111	MARIONNAUD LAFAYETTE
228	LEVALLOIS SO OUEST	MARIONNAUD ESPACES
229	LEVIS 14 3018	MARIONNAUD LAFAYETTE
230	LEVIS 60/62 4133	MARIONNAUD LAFAYETTE
231	LILLE DE GAULLE 3228	MARIONNAUD ESPACES

232	LIMOGES BEAUBREUIL 4412	MARIONNAUD LAFAYETTE
233	LIMOGES CLOCHER 4411	MARIONNAUD LAFAYETTE
234	LIMOGES ST MARTIAL 4410	MARIONNAUD LAFAYETTE
235	LOCHES 2506	MARIONNAUD LAFAYETTE
236	LONGJUMEAU 3407	MARIONNAUD LAFAYETTE
237	LORIENT FERRY 2017	MARIONNAUD LAFAYETTE
238	LORIENT PATRIE 2018	MARIONNAUD LAFAYETTE
239	LORMONT 1910	MARIONNAUD LAFAYETTE
240	LOUVROIL LE GD LOUVROIL 4021	MARIONNAUD LAFAYETTE
241	LUNEVILLE 3825	MARIONNAUD LAFAYETTE
242	LUXEMBOURG GAY LUSSAC 3120	MARIONNAUD LAFAYETTE
243	LYON BERTHELOT 342(BACHUT) 1714	MARIONNAUD LAFAYETTE
244	LYON CC PART DIEU 1729	MARIONNAUD LAFAYETTE
245	LYON CROIX 50 1704	MARIONNAUD LAFAYETTE
246	LYON E. HERRIOT (FLORINE) 1706	MARIONNAUD LAFAYETTE
247	LYON FRANKLIN 56 1728	MARIONNAUD LAFAYETTE
248	LYON FRERES LUMIERE 1725	MARIONNAUD LAFAYETTE
249	LYON GAMBETTA 1717	MARIONNAUD LAFAYETTE
250	LYON ROOSEVELT 47 1702	MARIONNAUD LAFAYETTE
251	LYON SAXE 2 1716	MARIONNAUD LAFAYETTE
252	LYON SAXE 61(KALINE) 1707	MARIONNAUD LAFAYETTE
253	LYON V. HUGO 1724	MARIONNAUD LAFAYETTE
254	LYON VITTON 1701	MARIONNAUD LAFAYETTE
255	LYON ZOLA 1703	MARIONNAUD LAFAYETTE
256	M. LAFFITTE LONGUEIL 4302	MARIONNAUD LAFAYETTE
257	M. LAFFITTE MUETTE 4301	MARIONNAUD LAFAYETTE

258	MABLY / ROANNE 2709	MARIONNAUD LAFAYETTE
259	MACON BARRE 1712	MARIONNAUD LAFAYETTE
260	MAINE 3103	MARIONNAUD LAFAYETTE
261	MANTES LA JOLIE RN 54 4321	MARIONNAUD LAFAYETTE
262	MARGENCEL 2806	MARIONNAUD LAFAYETTE
263	MARIGNANE AEROPORT 2	MARIONNAUD LAFAYETTE
264	MARSEILLE BOURSE I 4523	MARIONNAUD LAFAYETTE
265	MARSEILLE ROME 4512	MARIONNAUD LAFAYETTE
266	MARSEILLE CAILLOLS 4522	MARIONNAUD LAFAYETTE
267	MARSEILLE GD LITTORAL 4532	MARIONNAUD LAFAYETTE
268	MARSEILLE LA VALENTINE 4533	MARIONNAUD LAFAYETTE
269	MARSEILLE PARADIS 85 4506	MARIONNAUD LAFAYETTE
270	MARSEILLE TERRASSES 4535	MARIONNAUD LAFAYETTE
271	MARTIGUES AUCHAN 4505	MARIONNAUD LAFAYETTE
272	MARTIGUES JONQUIERES 4529	MARIONNAUD LAFAYETTE
273	MARTYRS 3011	MARIONNAUD LAFAYETTE
274	MASSY CORA 3415	MARIONNAUD LAFAYETTE
275	MATHURINS 3005	MARIONNAUD LAFAYETTE
276	MAUBERT ST GERMAIN 4108	MARIONNAUD LAFAYETTE
277	MAZAMET 3709	MARIONNAUD LAFAYETTE
278	MELUN 3208	MARIONNAUD ESPACES
279	MENDE 3708	MARIONNAUD LAFAYETTE
280	MABLY / ROANNE 2709	MARIONNAUD LAFAYETTE
281	MACON BARRE 1712	MARIONNAUD LAFAYETTE
282	MAINE 3103	MARIONNAUD LAFAYETTE
283	MANTES LA JOLIE RN 54 4321	MARIONNAUD LAFAYETTE

284	MARGENCEL 2806	MARIONNAUD LAFAYETTE
285	MARIGNANE AEROPORT 2	MARIONNAUD LAFAYETTE
286	MARSEILLE BOURSE I 4523	MARIONNAUD LAFAYETTE
287	MARSEILLE ROME 4512	MARIONNAUD LAFAYETTE
288	MARSEILLE CAILLOLS 4522	MARIONNAUD LAFAYETTE
289	MARSEILLE GD LITTORAL 4532	MARIONNAUD LAFAYETTE
290	MARSEILLE LA VALENTINE 4533	MARIONNAUD LAFAYETTE
291	MARSEILLE PARADIS 85 4506	MARIONNAUD LAFAYETTE
292	MARSEILLE TERRASSES 4535	MARIONNAUD LAFAYETTE
293	MARTIGUES AUCHAN 4505	MARIONNAUD LAFAYETTE
294	MARTIGUES JONQUIERES 4529	MARIONNAUD LAFAYETTE
295	MARTYRS 3011	MARIONNAUD LAFAYETTE
296	MASSY CORA 3415	MARIONNAUD LAFAYETTE
297	MATHURINS 3005	MARIONNAUD LAFAYETTE
298	MAUBERT ST GERMAIN 4108	MARIONNAUD LAFAYETTE
299	MAZAMET 3709	MARIONNAUD LAFAYETTE
300	MELUN 3208	MARIONNAUD ESPACES
301	MENDE 3708	MARIONNAUD LAFAYETTE
302	MENTON 3614	MARIONNAUD LAFAYETTE
303	MERIGNAC DE GAULLE 1906	MARIONNAUD LAFAYETTE
304	METZ PETIT PARIS 3808	MARIONNAUD LAFAYETTE
305	MILLAU 3705	MARIONNAUD LAFAYETTE
306	MIRAMAS 4518	MARIONNAUD LAFAYETTE
307	MONT DE MARSAN CARREFOUR 2410	MARIONNAUD LAFAYETTE
308	MONT DE MARSAN ST ROCH 2409	MARIONNAUD LAFAYETTE
309	MONTAUBAN MICHELET 1613	MARIONNAUD LAFAYETTE

310	MONTBRISON 2704	MARIONNAUD LAFAYETTE
311	MONTELMAR GEANT 2305	MARIONNAUD LAFAYETTE
312	MONTELMAR JULIEN 2302	MARIONNAUD LAFAYETTE
313	MONTELMAR ST CROIX 2304	MARIONNAUD LAFAYETTE
314	MONTIVILLIERS 2606	MARIONNAUD LAFAYETTE
315	MONTLUCON CC 4408	MARIONNAUD LAFAYETTE
316	MONTLUCON COURTAIS 4405	MARIONNAUD LAFAYETTE
317	MONTPELLIER J. MOULIN 3722	MARIONNAUD LAFAYETTE
318	MONTPELLIER ODYSSEUM 3725	MARIONNAUD LAFAYETTE
319	MONTPELLIER MILHAU 2 3235	MARIONNAUD ESPACES
320	MONTREUIL GDE PORTE 3123	MARIONNAUD LAFAYETTE
321	MONTREUIL GRAND ANGLE	MARIONNAUD LAFAYETTE
322	MORLAIX 2011	MARIONNAUD LAFAYETTE
323	MOTTE PICQUET 3008	MARIONNAUD LAFAYETTE
324	MOUFFETARD 4116	MARIONNAUD LAFAYETTE
325	MOULINS 4404	MARIONNAUD LAFAYETTE
326	MULHOUSE REUNION 2901	MARIONNAUD LAFAYETTE
327	MURET 1612	MARIONNAUD LAFAYETTE
328	NANCY ST DIZIER 3810	MARIONNAUD LAFAYETTE
329	NANCY ST JEAN 3803	MARIONNAUD LAFAYETTE
330	NANCY ST SEBASTIEN 3809	MARIONNAUD LAFAYETTE
331	NANTES BEAUJOIRE 2022	MARIONNAUD LAFAYETTE
332	NANTES CASARD 3225	MARIONNAUD ESPACES
333	NARBON CASINO 3728	MARIONNAUD LAFAYETTE
334	NARBONNE JAURES 13 3713	MARIONNAUD LAFAYETTE
335	NARBONNE JAURES 38 3707	MARIONNAUD LAFAYETTE

336	NATION COURS DE VINCENNES 4166	MARIONNAUD LAFAYETTE
337	NATION/ CHARONNE 3218	MARIONNAUD LAFAYETTE
338	NEUILLY CDG 110 4115	MARIONNAUD LAFAYETTE
339	NEUILLY CDG 56 4147	MARIONNAUD LAFAYETTE
340	NEUILLY HUISSIERS 3135	MARIONNAUD LAFAYETTE
341	NEUVILLE 1720	MARIONNAUD LAFAYETTE
342	NEVERS MITTERRAND 4417	MARIONNAUD LAFAYETTE
343	NEYDENS VITAMPARC 2820	MARIONNAUD LAFAYETTE
344	NICE MASSENA 28 3602	MARIONNAUD LAFAYETTE
345	NIMES CARREFOUR SUD 4508	MARIONNAUD LAFAYETTE
346	NIMES ETOILE 4510	MARIONNAUD LAFAYETTE
347	NIMES MADELEINE 4509	MARIONNAUD LAFAYETTE
348	NIORT RICARD 4712	MARIONNAUD LAFAYETTE
349	NOISY BAS 3118	MARIONNAUD LAFAYETTE
350	NYONS 2308	MARIONNAUD LAFAYETTE
351	ORANGE BRIAND 2312	MARIONNAUD LAFAYETTE
352	ORDENER 3106	MARIONNAUD LAFAYETTE
353	ORGEVAL 3216	MARIONNAUD ESPACES
354	ORLEANS BANNIER 2519	MARIONNAUD LAFAYETTE
355	ORLEANS BOURGOGNE 2524	MARIONNAUD LAFAYETTE
356	ORSAY 3410	MARIONNAUD LAFAYETTE
357	OSNY 4323	MARIONNAUD LAFAYETTE
358	OULLINS 1726	MARIONNAUD LAFAYETTE
359	OYONNAX 2815	MARIONNAUD LAFAYETTE
360	PALAIS ROYAL 3003	MARIONNAUD LAFAYETTE
361	PANTIN LOLIVE 4183	MARIONNAUD LAFAYETTE

362	PANTIN VERPANTIN 4173	MARIONNAUD LAFAYETTE
363	PARIS MASSENA 3141	MARIONNAUD LAFAYETTE
364	PARIS VERSAILLES 4140	MARIONNAUD LAFAYETTE
365	PASSY 4135	MARIONNAUD LAFAYETTE
366	PAU 2411	MARIONNAUD LAFAYETTE
367	PEROLS	MARIONNAUD LAFAYETTE
368	PERROS GUIREC 2014	MARIONNAUD LAFAYETTE
369	PESSAC 2 1921	MARIONNAUD LAFAYETTE
370	PETITS CARREAUX 4123	MARIONNAUD LAFAYETTE
371	PETITS CHAMPS (OPERA CHIC) 3002	MARIONNAUD LAFAYETTE
372	PEZENAS 3724	MARIONNAUD LAFAYETTE
373	PIERRELATTE 2303	MARIONNAUD LAFAYETTE
374	POISSONNIERE (GDS BLVDS) 3110	MARIONNAUD LAFAYETTE
375	POISSY 4311	MARIONNAUD LAFAYETTE
376	POITIERS LECLERC 2511	MARIONNAUD LAFAYETTE
377	POITIERS MARNE 2525	MARIONNAUD LAFAYETTE
378	PONCELET 3116	MARIONNAUD LAFAYETTE
379	PORTET 1605	MARIONNAUD LAFAYETTE
380	PUTEAUX 4 TEMPS 4158	MARIONNAUD LAFAYETTE
381	PYRENEES 196 4164	MARIONNAUD LAFAYETTE
382	PYRENEES 255 4163	MARIONNAUD LAFAYETTE
383	QUETIGNY 3819	MARIONNAUD LAFAYETTE
384	REIMS CORA NEUFCHATEL 1315	MARIONNAUD LAFAYETTE
385	REIMS DORMOY 1305	MARIONNAUD LAFAYETTE
386	RENNES 2001	MARIONNAUD LAFAYETTE
387	RENNES COLOMBIER 2030	MARIONNAUD LAFAYETTE

388	REPUBLIQUE LENOIR 4146	MARIONNAUD LAFAYETTE
389	ROANNE DE GAULLE 2708	MARIONNAUD LAFAYETTE
390	ROCHECHOUARD 4162	MARIONNAUD LAFAYETTE
391	ROCHEFORT 4704	MARIONNAUD LAFAYETTE
392	RODEZ 3706	MARIONNAUD LAFAYETTE
393	ROMANS JACQUEMART 2318	MARIONNAUD LAFAYETTE
394	ROMANS JAURES 2319	MARIONNAUD LAFAYETTE
395	ROMORANTIN 2502	MARIONNAUD LAFAYETTE
396	ROQUETTE 142 4167	MARIONNAUD LAFAYETTE
397	ROQUETTE 50 4145	MARIONNAUD LAFAYETTE
398	ROSNY II BAS 3127	MARIONNAUD LAFAYETTE
399	ROSNY II HAUT 3119	MARIONNAUD LAFAYETTE
400	ROUEN CARMES 2620	MARIONNAUD LAFAYETTE
401	ROUEN CHAMPMESLE 54 2622	MARIONNAUD LAFAYETTE
402	ROUEN GROS HORLOGE 2621	MARIONNAUD LAFAYETTE
403	ROUEN ST SEVER 2602	MARIONNAUD LAFAYETTE
404	ROYAN 4710	MARIONNAUD LAFAYETTE
405	RUE DE RENNES PARIS 4107	MARIONNAUD LAFAYETTE
406	RUE DU RENARD 3122	MARIONNAUD LAFAYETTE
407	SAINT AUNES 3717	MARIONNAUD LAFAYETTE
408	SAINT BRIEUC 2 2029	MARIONNAUD LAFAYETTE
409	SAINT CHAMOND REPUBLIQUE 2710	MARIONNAUD LAFAYETTE
410	SAINT CHARLES 103 4152	MARIONNAUD LAFAYETTE
411	SAINT DENIS CATULIENNE 3204	MARIONNAUD ESPACES
412	SAINT DOMINIQUE 3010	MARIONNAUD LAFAYETTE
413	SAINT EGREVE CARREFOUR 1514	MARIONNAUD LAFAYETTE

414	SAINT ETIENNE FOY 2701	MARIONNAUD LAFAYETTE
415	SAINT GERMAIN AU PAIN 4314	MARIONNAUD LAFAYETTE
416	SAINT GERMAIN POISSY 4110	MARIONNAUD LAFAYETTE
417	SAINT HERBLAIN 2021	MARIONNAUD LAFAYETTE
418	SAINT JACQUES 4134	MARIONNAUD LAFAYETTE
419	SAINT JEAN DE LUZ 2404	MARIONNAUD LAFAYETTE
420	SAINT JEAN DE VEDAS 3716	MARIONNAUD LAFAYETTE
421	SAINT LAZARE (RAYON D'OR) 3021	MARIONNAUD LAFAYETTE
422	SAINT LOUIS 2904	MARIONNAUD LAFAYETTE
423	SAINT MARTIN 4168	MARIONNAUD LAFAYETTE
424	SAINT MARTIN D'HERES 1522	MARIONNAUD LAFAYETTE
425	SAINT NAZAIRE 2010	MARIONNAUD LAFAYETTE
426	SAINT OUEN 124 4144	MARIONNAUD LAFAYETTE
427	SAINT PLACIDE 4113	MARIONNAUD LAFAYETTE
428	SAINT QUENTIN AUCHAN 1306	MARIONNAUD LAFAYETTE
429	SAINT QUENTIN H. DE VILLE 1307	MARIONNAUD LAFAYETTE
430	SAINT QUENTIN YVELINES 4129	MARIONNAUD LAFAYETTE
431	SAINT RAPHAEL 3618	MARIONNAUD LAFAYETTE
432	SAINTE 4702	MARIONNAUD LAFAYETTE
433	SALAISE SUR SANNE 1513	MARIONNAUD LAFAYETTE
434	SARCELLES 3031	MARIONNAUD LAFAYETTE
435	SAUMUR 2518	MARIONNAUD LAFAYETTE
436	SAVERNE 2 1812	MARIONNAUD LAFAYETTE
437	SCEAUX 3403	MARIONNAUD LAFAYETTE
438	SCHWEIGHOUSE 1803	MARIONNAUD LAFAYETTE
439	SECRETAN 25 3017	MARIONNAUD LAFAYETTE

440	SELESTAT 2905	MARIONNAUD LAFAYETTE
441	SETE GAMBETTA 3731	MARIONNAUD LAFAYETTE
442	SEVRES 3111	MARIONNAUD LAFAYETTE
443	SOISSONS ST MARTIN 52 1313	MARIONNAUD LAFAYETTE
444	STRAS AUBETTE 1814	MARIONNAUD LAFAYETTE
445	STRASBOURG MESANGE 1805	MARIONNAUD LAFAYETTE
446	STRASBOURG ORFEVRES 1801	MARIONNAUD LAFAYETTE
447	STRASBOURG AUBETTE 3	MARIONNAUD LAFAYETTE
448	TARBES MERIDIEN 2412	MARIONNAUD LAFAYETTE
449	TEMPLE 180 4161	MARIONNAUD LAFAYETTE
450	TERNES 2/4 4118	MARIONNAUD LAFAYETTE
451	TERNES 55 4114	MARIONNAUD LAFAYETTE
452	THIAIS BELLE EPINE 4154	MARIONNAUD LAFAYETTE
453	THIONVILLE CAPUCIN 3826	MARIONNAUD LAFAYETTE
454	THONON GRANDE RUE 52 2805	MARIONNAUD LAFAYETTE
455	TIGNIEU 1524	MARIONNAUD LAFAYETTE
456	TINQUEUX 1317	MARIONNAUD LAFAYETTE
457	TOMBLAINE 3816	MARIONNAUD LAFAYETTE
458	TOULON LA VALETTE 4536	MARIONNAUD LAFAYETTE
459	TOULON STRASBOURG 4513	MARIONNAUD LAFAYETTE
460	TOULOUSE ALSACE 21 3226	MARIONNAUD ESPACES
461	TOULOUSE ALSACE 40 1603	MARIONNAUD LAFAYETTE
462	TOULOUSE ALSACE 79 1602	MARIONNAUD LAFAYETTE
463	TOULOUSE FENOUILLET 1618	MARIONNAUD LAFAYETTE
464	TOULOUSE GRAMONT 1606	MARIONNAUD LAFAYETTE
465	TOULOUSE PURPAN 1611	MARIONNAUD LAFAYETTE

466	TOURCOING 2 4023	MARIONNAUD LAFAYETTE
467	TOURS NATIONALE 2521	MARIONNAUD LAFAYETTE
468	TOURS SCELLERIE 2520	MARIONNAUD LAFAYETTE
469	TOURVILLE 2612	MARIONNAUD LAFAYETTE
470	TRONCHET 3007	MARIONNAUD LAFAYETTE
471	TROYES 3806	MARIONNAUD LAFAYETTE
472	TULLE 4414	MARIONNAUD LAFAYETTE
473	USSEL 4413	MARIONNAUD LAFAYETTE
474	VAL DE FONTENAY 3112	MARIONNAUD LAFAYETTE
475	VALENCE HUGO 17 2310	MARIONNAUD LAFAYETTE
476	VALENCE HUGO 18 2315	MARIONNAUD LAFAYETTE
477	VALENCIENNES 4019	MARIONNAUD LAFAYETTE
478	VANNES SAINT VINCENT	MARIONNAUD LAFAYETTE
479	VAUX EN VELIN BRON 1731	MARIONNAUD LAFAYETTE
480	VAUX EN VELIN CARRE DE SOIE 1730	MARIONNAUD LAFAYETTE
481	VELIZY 4157	MARIONNAUD LAFAYETTE
482	VENCE 3607	MARIONNAUD LAFAYETTE
483	VERNOUILLET 4310	MARIONNAUD LAFAYETTE
484	VERRIERES 3404	MARIONNAUD LAFAYETTE
485	VERSAILLES MONTREUIL 4315	MARIONNAUD LAFAYETTE
486	VERSAILLES PAROISSE 4316	MARIONNAUD LAFAYETTE
487	VICHY 4403	MARIONNAUD LAFAYETTE
488	VICTOR HUGO PARIS 4125	MARIONNAUD LAFAYETTE
489	VIENNE MITTERRAND 1503	MARIONNAUD LAFAYETTE
490	VIENNE PONSARD 1516	MARIONNAUD LAFAYETTE
491	VIERZON 2504	MARIONNAUD LAFAYETTE

492	VIEUX COLOMBIER 3009	MARIONNAUD LAFAYETTE
493	VILLABE 3124	MARIONNAUD LAFAYETTE
494	VILLARS 2707	MARIONNAUD LAFAYETTE
495	VILLEBON 3408	MARIONNAUD LAFAYETTE
496	VILLEFRANCHE RN 423 1722	MARIONNAUD LAFAYETTE
497	VILLEFRANCHE RN 854 1721	MARIONNAUD LAFAYETTE
498	VILLENEUVE LA GARENNE 4188	MARIONNAUD LAFAYETTE
499	VINCENNES 3205	MARIONNAUD ESPACES
500	VIRE 2005	MARIONNAUD LAFAYETTE
501	VITROLLES 4504	MARIONNAUD LAFAYETTE
502	VOIRON CARREFOUR 1511	MARIONNAUD LAFAYETTE
503	YVETOT 2618	MARIONNAUD LAFAYETTE