

Accord collectif en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés du Groupe Public Ferroviaire 2018-2021

Conformément à la loi 2014-872, du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire, le Groupe Public Ferroviaire (GPF) constitué des 3 EPIC : SNCF, SNCF Réseau, SNCF Mobilités mène une politique volontariste et concertée avec les organisations syndicales en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap..

GRH00393
(PS1 1 B)

Édition du 20 Août 2018

Version n° 01 du 20 Août 2018

Applicable dès réception

Référence article : GRH00393 - 200818 - 011

Émetteur : Direction des Ressources Humaines du GPF

INTERNE

En application des règles de classification du Groupe SNCF, ce document ne peut être communiqué qu'aux personnes travaillant ou agissant pour l'Entité s'il est utile pour l'exécution de leurs missions



COPIE non tenue à jour du 08/10/2018

Sommaire

1. PREAMBULE.....	1
2. OBJET	2
3. L'ACCORD EN 10 POINTS	3
CHAPITRE 1 - PÉRIMÈTRE DE L'ACCORD.....	4
1.1. Champ d'application de l'accord	4
1.2. Effet de l'accord	4
1.3. Définition du handicap	4
1.4. Les bénéficiaires du présent accord.....	5
1.5. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé – aptitude/inaptitude – invalidité : des notions différentes.....	5
1.6. Éléments de langage et postures à privilégier	6
CHAPITRE 2 : IMPULSER, PILOTER, ET SUIVRE L'ACCORD.....	7
2.1. Les acteurs du GPF.....	7
2.2. Le suivi de l'accord	13
2.2.1. Au niveau du GPF	14
2.2.2. Au niveau de chaque CE	14
CHAPITRE 3 : FAVORISER L'ACCÈS A L'EMPLOI ET RECRUTER DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	15
3.1 Le recrutement au cadre permanent ou en CDI.....	15
3.2. L'accueil d'alternants	17
3.2.1 Le recrutement via le dispositif piloté HANTRAIN	17
3.2.2. L'accueil d'alternants hors dispositif HANTRAIN	18
3.3 L'accueil de stagiaires	18
3.4. Le recrutement en cdd et l'accueil d'intérimaires	19
3.5. La réussite de l'accueil et de l'intégration.....	19
CHAPITRE 4 : AGIR EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	21
4.1. L'accès à la formation et le développement des compétences	21
4.2. L'accompagnement des parcours professionnels	22
4.2.1 Les mesures d'anticipation individuelles et collectives	23
4.2.2. Le plan de maintien dans le GPF en cas de licenciement collectif	23
4.2.3. L'accompagnement des évolutions de l'emploi et des organisations	24
4.3. Le déroulement des carrières et des examens.....	24
4.4. Les mesures relatives à la mobilité géographique et fonctionnelle	25
4.5. Les mesures en faveur de l'accessibilité	25
4.5.1 L'accessibilité des locaux recevant des travailleurs.....	25
4.5.2 Les dispositifs de sécurité incendie et d'évacuation	26
4.5.3 L'accessibilité de l'information.....	27

CHAPITRE 5 : CRÉER LES CONDITIONS DU RETOUR ET DU MAINTIEN EN L'EMPLOI	28
5.1. Aménagement des postes de travail.....	28
5.2. Aménagement des horaires et/ou de la charge de travail.....	30
5.3. Mise en place d'un télétravail adapté	30
5.4 Transport adapté domicile – lieu de travail	31
5.5. L'accompagnement des salariés porteurs de maladies chroniques invalidantes.	32
5.6. L'accompagnement des agents porteurs de handicap psychique.....	32
5.7. L'accompagnement dans la démarche d'obtention ou de renouvellement de la rqth	33
5.8. Anticipation pour le maintien en emploi et reclassement.....	33
5.9. La reconnaissance de lourdeur du handicap	34
CHAPITRE 6 : MIEUX PRENDRE EN COMPTE LA QUESTION DU HANDICAP DANS LA VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE.....	36
6.1. Vie familiale et aides aux aidants	36
6.2. Accompagnement par l'action sociale SNCF	37
CHAPITRE 7 : SOUTENIR L'EMPLOI EXTERNE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS VIA LA POLITIQUE D'ACHAT.....	38
7.1. Recourir aux compétences du secteur du travail protégé et adapté	38
7.2. Accomplir cet engagement de progrès	38
CHAPITRE 8 : FAIRE DES ENGAGEMENTS ET DU PLAN D' ACTIONS UN OBJECTIF PARTAGÉ PAR TOUTES LES COMPOSANTES DU GPF.....	40
8.1. Promouvoir l'accord, informer, sensibiliser, former	40
8.1.1. Le lancement de l'accord.....	40
8.1.2. La formation des acteurs internes.....	41
8.2. Renforcer l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sur les dispositifs liés à l'accord.....	41
8.3. Communiquer à l'externe ou apporter son soutien au développement de l'emploi de personnes handicapées.....	42
8.4. Permettre le partage d'expérience et valoriser les équipes engagées	42
CHAPITRE 9 : DISPOSITIONS FINALES	43
9.1. Entrée en vigueur et durée	43
9.2 .Révision de l'accord	43
9.3. Péréquation et pesée financière de l'accord	43
9.4. Agrément et déclaration administrative.....	44
GLOSSAIRE	45
 ANNEXE 1 : AIDES A LA COMPENSATION DU HANDICAP	

1. Préambule

Conformément à la loi 2014-872, du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire, le Groupe Public Ferroviaire (GPF) constitué des 3 EPIC : SNCF, SNCF Réseau, SNCF Mobilités mène une politique volontariste et concertée avec les organisations syndicales en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Depuis 1992, sept accords successifs ont été conclus visant à chaque étape à marquer une nouvelle dynamique de progrès.

	Fin 5 ^{ème} accord - 2011	Fin 6 ^{ème} accord - 2014	7 ^{ème} accord (à fin 2016)
Taux d'emploi	3,67%	4,49%	4,52%
Nombre de bénéficiaires déclarés sur la DOETH	5 521	6 552	6 728

Pour rappel, la loi du 11 février 2005 pour l'Égalité des Droits et des Chances, la Participation et la Citoyenneté des Personnes Handicapées oblige les entreprises de plus de 20 salariés à atteindre un taux d'emploi minimum de travailleurs handicapés de 6%.

Considérant que les évolutions législatives (loi n°87-517 du 10 juillet 1987 puis loi n°2005-102 du 11 février 2005) au bénéfice des politiques de non-discrimination et d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap donnent au GPF une responsabilité majeure, ce dernier structure au fil des années ses actions pour apporter la preuve qu'il est possible d'harmoniser et d'intensifier l'engagement de l'entreprise pour ses travailleurs en situation de handicap en conciliant respect de la loi, de l'humain et des moyens mis en œuvre.

Aujourd'hui, grâce à l'implication et l'exemple donné par les travailleurs en situation de handicap du GPF, les signataires de ce 8^{ème} accord entendent réaffirmer, après 25 ans d'engagement, leur soutien aux travailleurs en situation de handicap dans leur volonté légitime de réussir leur vie sociale et professionnelle. Les ambitions de ce 8^{ème} accord 2018-2021 ainsi que les engagements et mesures concrètes qui permettent de les mettre en œuvre reposent sur l'expérience acquise depuis 25 ans, qu'ils renouvellent, consolident et améliorent.

Cet engagement est en cohérence avec l'ambition du GPF de prendre en compte les difficultés rencontrées par les travailleurs en situation de handicap, tout en alliant performance industrielle et économique, organisation du travail et responsabilité sociale. Il contribue à garantir l'égalité des chances et à lutter contre les discriminations. Il participe ainsi à la stratégie de développement durable du GPF.

Les parties signataires s'engagent à faciliter le « travailler ensemble » de toutes les personnes au-delà des différences. Cette volonté nécessite la responsabilisation de tous les acteurs afin d'éviter toute stigmatisation du handicap.

2. Objet

A travers les actions et termes de l'accord, la direction du GPF et les organisations syndicales représentatives signataires visent à répondre aux engagements ci-après :

- Poursuivre une politique active et volontariste d'intégration de nouveaux travailleurs en situation de handicap dans tous les métiers (à condition que le handicap soit compatible avec le métier) pour lesquels le GPF recrute et ce notamment grâce à un investissement important dans l'accueil d'alternants en situation de handicap,
- Renforcer une dynamique de maintien dans l'emploi avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), qui en est un acteur majeur, en assurant des liens plus étroits avec la politique de prévention des risques et de préparation aux mutations techniques et technologiques,
- Sécuriser l'acquisition et le développement de compétences y compris via la formation spécifique et adaptée permettant l'égalité des chances pour les travailleurs handicapés tout au long de leur carrière, et ainsi leur permettre un parcours professionnel dans le GPF, en anticipation et pluridisciplinarité,
- Mieux prendre en compte la question du handicap dans l'articulation de vie professionnelle et de vie privée,
- Développer des actions de sensibilisation et de formation pour une meilleure inclusion et de meilleures conditions de vie au travail des travailleurs en situation de handicap, en accordant sur cet accord une attention particulière aux situations de handicap psychique afin de combattre les freins et a priori à l'intégration,
- Veiller à la qualité du pilotage et de l'animation de l'accord au sein du GPF pour permettre de garantir une cohérence d'actions et des résultats,
- Poursuivre le recours au secteur adapté et protégé par une politique d'achat solidaire et responsable contribuant à la création d'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées les plus fragilisées.

Au-delà des dispositifs contenus au présent accord, les signataires renouvellent leur volonté de se montrer attentifs à l'intégration de la question du handicap dans les négociations du GPF.

Le GPF s'engage sur la durée de l'accord à poursuivre la progression de son taux d'emploi pour tendre vers l'obligation légale de 6% de travailleurs handicapés. Pour cela, tous les leviers sont activés : recrutement, accueil d'alternants et de stagiaires, recours au secteur adapté et protégé, obtention ou renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé en cours de carrière, appui au maintien dans l'emploi et implication de la ligne RH et de la ligne managériale.

3. L'accord en 10 points

1. Portage actif et respect des objectifs de l'accord par les Directions des 3 EPIC et des différentes Activités
2. Recrutement de 350 personnes en situation de handicap au minimum sur la durée de l'accord, accueil de 120 alternants au minimum par l'intermédiaire du dispositif Hantrain et de 200 alternants hors dispositif Hantrain, ainsi que 300 stagiaires
3. Prise en compte des personnes en situation de handicap dans le respect et la bienveillance
4. Mise en accessibilité du site snf.com, de la chaîne de recrutement, des outils numériques, de la charte de communication et d'intranet
5. Sensibilisation de la ligne managériale accueillant une personne en situation de handicap
6. Efforts particuliers pour rendre la formation accessible tout au long de la vie professionnelle
7. Tout mettre en œuvre pour maintenir en emploi et garantir un parcours professionnel aux travailleurs en situation de handicap
8. Valorisation d'expériences positives pour changer le regard sur le handicap
9. Réalisation d'une enquête sur la vie des salariés handicapés au travail
10. Poursuite de la politique d'achats confiée au secteur du travail protégé et adapté

CHAPITRE 1 - PÉRIMÈTRE DE L'ACCORD

1.1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés du GPF constitué des 3 EPIC, quel que soit leur statut (agents du cadre permanent, contractuels si le contrat est supérieur à 30 jours de présence dans l'entreprise en CDI ou CDD, intérimaires, alternants, stagiaires).

1.2. Effet de l'accord

Le présent accord se substitue à l'accord d'Entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés 2015-2017 (GRH 00393).

Conformément aux termes de l'article L 5212-8 du Code du travail, les dispositions du présent accord portent sur la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, que ce soit au sein du GPF pour des travailleurs handicapés nouvellement embauchés ou en poste, ou à l'extérieur de celui-ci pour les actions de sensibilisation ou de recrutement.

1.3. Définition du handicap

Constitue un handicap, au sens de la loi du 11 février 2005 pour l'Egalité des Droits et des Chances, la Participation et la Citoyenneté des Personnes Handicapées, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Cette définition traduit la multiplicité des handicaps (légers ou lourds, visibles ou invisibles). Elle démontre le caractère situationnel du handicap et invite à mener pour chaque situation une analyse en vue d'apporter si nécessaire une solution spécifique, individuelle et/ou collective. Rappelons également qu'au nombre des grands principes introduits par la loi du 11 février 2005 figure la notion de compensation du handicap comme moyen de rétablir une égalité des chances.

1.4. Les bénéficiaires du présent accord

Les bénéficiaires sont ceux mentionnés à l'article L 5212-13 du Code du travail, à savoir :

- Les travailleurs ayant la reconnaissance de travailleur handicapé attribuée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDPAH) du département de résidence,
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité partielle permanente (IPP) au moins égale à 10%,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de la Sécurité Sociale, ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
- Les personnes mentionnées à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre (notamment les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité, les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service, les victimes civiles d'un acte de terrorisme...),
- Les titulaires de la carte d'invalidité,
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Nous retiendrons dans cet accord, pour désigner l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi légale, le terme de «travailleurs en situation de handicap».

1.5. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé – aptitude/inaptitude – invalidité : des notions différentes

Il s'agit de concepts juridiques différents, même si leurs champs et périmètres d'application peuvent se recouvrir partiellement.

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est délivrée par la CDAPH et résulte d'un acte volontaire et personnel de l'agent, qui est libre de faire état ou pas de la décision de la CDAPH à son employeur. Elle est attribuée pour une période déterminée et son renouvellement nécessite que l'agent engage une nouvelle démarche. La RQTH, si elle est communiquée à l'employeur, permet d'avoir accès à un ensemble de mesures mises en place par l'entreprise afin de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Il n'existe pas de lien systématique entre RQTH, aptitude ou/et inaptitude, la RQTH démontrant simplement que le salarié concerné éprouve des difficultés ou a des besoins spécifiques pour travailler en raison d'un trouble de santé durable.

L'aptitude au poste de travail est vérifiée par le médecin du travail. L'aptitude aux tâches essentielles de sécurité ferroviaire (conduite et hors conduite) est vérifiée par le médecin d'aptitude sécurité. Ces conditions d'aptitudes physique et psychologique sont fixées par les dispositions réglementaires prévues par les textes du ministre en charge des transports

et reprises au GRH00963 – Aptitudes physique et psychologique - Sécurité ferroviaire. Les modalités d'accompagnement de l'inaptitude et du reclassement sont reprises au GRH00360.

L'invalidité est une notion définie dans le Code de la Sécurité Sociale. La pension d'invalidité a pour objet de compenser pour partie la perte de salaire qui résulte de la réduction de la capacité de travail ou de gain au travail au 2/3 et peut intervenir seulement après un accident ou une maladie invalidante d'origine non professionnelle. Au sein du GPF, elle est accessible uniquement aux agents relevant du régime général de la Sécurité Sociale. En revanche, un titulaire d'une carte d'invalidité, quel que soit son régime de protection sociale, bénéficie des dispositions prévues dans l'accord.

1.6. Éléments de langage et postures à privilégier

Par respect pour les personnes, mais aussi parce que le handicap ne saurait caractériser un collègue, chacun au sein du GPF veille à parler de « travailleurs en situation de handicap » ou de « travailleurs handicapés » et non des « handicapés ».

Le traitement de la situation des travailleurs en situation de handicap s'exerce dans la bienveillance et le respect des personnes concernées.

CHAPITRE 2 : IMPULSER, PILOTER, ET SUIVRE L'ACCORD

2.1. Les acteurs du GPF

La réussite de l'accord et des actions engagées repose sur l'implication de tous les acteurs à tous les niveaux pour permettre un meilleur accueil et une meilleure intégration des personnes en situation de handicap.

Conformément à la loi L 2102-1 du 04/08/2014 portant réforme du ferroviaire, l'établissement public national à caractère industriel et commercial dénommé "SNCF" a pour objet d'assurer :

- 1° Le contrôle et le pilotage stratégiques, la cohérence économique, l'intégration industrielle, l'unité et la cohésion sociale du groupe public ferroviaire ;
 - 2° Des missions transversales nécessaires au bon fonctionnement du système de transport ferroviaire national, exercées au bénéfice de l'ensemble des acteurs de ce système, notamment en matière de gestion de crise et de préservation de la sûreté des personnes, des biens et du réseau ferroviaire, et de la sécurité, sans préjudice des missions de l'Etablissement public de sécurité ferroviaire définies à l'article L2221-1 ainsi qu'en matière de coordination des acteurs pour la mise en accessibilité du système de transport ferroviaire national aux personnes handicapées ou à mobilité réduite;
 - 3° La définition et l'animation des politiques de ressources humaines du groupe public ferroviaire, dont les politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de mobilité entre les différents établissements publics du groupe public ferroviaire ainsi que la négociation sociale d'entreprise, en veillant au respect de l'article L. 2101-2 ;
 - 4° Des fonctions mutualisées exercées au bénéfice de l'ensemble du groupe public ferroviaire, dont la gestion des parcours professionnels et des mobilités internes au groupe pour les métiers à vocation transversale, l'action sociale, la santé, la politique du logement, la gestion administrative de la paie, l'audit et le contrôle des risques.
- À ce titre, le GPF s'engage à tout mettre en œuvre quant à l'application des engagements de l'accord.

Les Directions d'EPIC et d'Activités

Les Directions des 3 EPIC et des différentes Activités doivent respecter les engagements de l'accord. En déclinaison de la politique nationale définie dans le présent accord, elles définissent et sont responsables sur leur périmètre des conditions de mise en œuvre. Elles élaborent à cette fin un plan d'actions au regard de la spécificité de leurs métiers. Elles impulsent une dynamique auprès de leurs établissements et de l'ensemble de la ligne

managériale, sur toutes les dimensions de l'accord (embauche, intégration, formation, maintien dans l'emploi, ...).

La Mission handicap et emploi nationale (MHEN)

Rattachée à la Direction Ressources Humaines du GPF, la Mission handicap et emploi nationale est en charge du déploiement et du suivi de la politique handicap du GPF. Pour son compte, elle :

- Pilote et suit les engagements de l'accord, en assure le déploiement et l'animation au niveau national en lien avec les responsables des Missions Handicap des EPIC,
- Anime le réseau des responsables des Missions handicap et emploi des EPIC et des référents handicap de branches dans un souci de cohérence d'action, d'équité de traitement entre l'ensemble des agents du GPF, de respect des règles fixées par la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) d'Ile de France et d'atteinte des objectifs globaux fixés dans l'accord,
- S'assure de la professionnalisation constante des acteurs de la filière Handicap & Emploi (responsables des Missions handicap et emploi, référents handicap de branches, correspondants handicap et emploi, relais handicap et emploi,...),
- Développe sur la base des besoins remontés par les responsables des Missions handicap et emploi des EPIC les actions et outils jugés nécessaires en matière de communication, sensibilisation et formation de tous les acteurs,
- Veille au respect des règles d'utilisation de la pesée financière de l'accord telles que définies par la DIRECCTE IDF,
- Consolide les déclarations annuelles obligatoires d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) des 3 EPIC et réalise le bilan annuel de l'accord pour le GPF. A ce titre, elle est l'interlocutrice unique de la DIRECCTE et de l'Agefiph,
- Organise les comités de suivi nationaux au niveau du GPF et les groupes de travail techniques avec les organisations syndicales signataires du présent accord,
- Représente le GPF auprès des associations, institutionnels et organismes extérieurs à dimension nationale,
- Est l'interlocutrice référente des différentes entités du GPF (Direction déléguée des Achats solidaires, Direction de la Communication, Direction de l'Accessibilité Voyageurs...) pour la mise en œuvre des projets impliquant la dimension du handicap.

Les correspondants handicap et emploi (CorHE)

Les correspondants handicap et emploi accompagnent les travailleurs en situation de handicap. Ils conseillent et appuient sur leur périmètre les Directeurs des Ressources Humaines (DRH) et les Responsables des Ressources Humaines (RRH) d'entités sur les questions relevant de l'emploi de personnes en situation de handicap. Ils travaillent en proximité avec les relais handicap et emploi.

Ils ont pour rôle de :

- Accompagner les travailleurs en situation de handicap concernés, le collectif de travail, la ligne managériale, et toutes les personnes impliquées dans un processus d'intégration et/ou d'aménagement de situation de travail et/ou de reclassement en étant notamment au cœur de la mobilisation des aides et dispositifs de l'accord,
- Procéder aux opérations permettant la constitution de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) et l'élaboration du bilan annuel,
- Faire connaître l'accord et ses dispositions auprès de la ligne managériale et des agents,
- Contribuer au changement de regard en organisant, relayant ou en s'associant à des actions de communication et de sensibilisation,
- Assurer une mission proactive d'appui et de conseil auprès des RRH, CHSCT, et de la Commission de maintien en emploi (CME),

Apporter une aide aux opérations de recrutement, notamment sur la dimension de recherche de candidatures.

Les relais handicap et emploi

Le relais handicap et emploi agit dans le périmètre de son établissement et en lien étroit avec le CorHE de son territoire. Sa présence au plus près des équipes vise principalement à :

Assurer un premier niveau d'information sur les dispositions de l'accord pour les agents et la ligne managériale,

Orienter vers le réseau d'appui (CorHE, Médecin du travail, Action sociale SNCF),

Détecter le plus en amont possible tout besoin d'accompagnement d'une situation de handicap et faire le lien auprès du CorHE,

Venir en appui du CorHE pour assurer un relais local,

Tenir informé le CorHE de tout accueil de travailleur handicapé dans l'établissement (CP, CDI, CDD, stagiaire, alternant),

Relayer sur l'établissement toute action de sensibilisation et de communication sur le sujet du handicap.

Cette mission doit être reprise par écrit dans les fiches de poste des personnes qui sont désignées Relais handicap et emploi.

Les relais handicap et emploi doivent être aisément identifiables par les agents et la ligne managériale concernés.

Les services de santé au travail (médecin et/ou infirmière de santé au travail) SNCF

Le rôle du médecin de santé au travail, au sein de l'équipe pluridisciplinaire qu'il anime, consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé.

Les services de santé au travail participent par leurs actions à la prévention et à la réduction des risques en lien avec le travail et la désinsertion professionnelle. Ils contribuent au maintien dans l'emploi. Ce rôle implique une coopération étroite et permanente entre médecins du travail, DRH/RRH, ligne managériale et correspondants handicap et emploi dans le domaine de l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés.

Les services de santé au travail ont également un rôle de conseil et de préventeur auprès de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel, des CHSCT et des services sociaux, notamment sur :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les enceintes du GPF,
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé, physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés,
- la protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux,...
- la prévention des risques psycho-sociaux.

Il conseille également le salarié en situation de handicap, en particulier pour l'orientation vers les structures et les acteurs aidant à la reconnaissance administrative d'une situation de handicap.

Les services de santé au travail jouent un rôle essentiel auprès des CHSCT et lors des CME en apportant leur appréciation des conditions de mise en compatibilité entre un poste et une situation de handicap, et ce dans le respect des règles du secret médical.

Un médecin du travail agit en qualité de référent auprès de la Mission handicap et emploi sur la durée de l'accord. Il a pour rôle principal d'apporter l'éclairage incontournable des services de santé au travail sur les projets et outils développés par la Mission handicap et emploi et à relayer auprès du réseau médical les dispositions et mesures mobilisables dans le cadre de l'accord.

Le réseau des membres de l'Action Sociale SNCF

Il propose un accompagnement personnalisé à tout salarié – l'ouvrant-droit – et à ses ayant-droit concernés par une situation de handicap.

Il assure auprès des salariés des fonctions essentielles :

- Offre un lieu d'écoute en toute confidentialité,
- Informe sur les droits et les aides adaptées,
- Facilite l'accès aux droits et aux prestations financières, en interne et en externe,
- Accompagne et soutient le salarié, lui permettant ainsi de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle, de réfléchir à des projets personnels, professionnels ou familiaux,
- Oriente le cas échéant vers les partenaires compétents,

- Peut apporter des financements sur le Fonds d'Action Sanitaire et Sociale (FASS) en complément des aides de droit commun pour des aménagements du domicile après étude du dossier.

Il participe au travail en synergie avec les autres partenaires en externe (les organismes et institutions spécialisés) ou en interne (avec les Correspondants Handicap et Emploi, les médecins du travail, la Caisse de Prévoyance et de Retraite (CPR), les Agences Paie et Famille, les Agences logement, les Espaces Initiatives Mobilités (EIM) afin d'être plus pertinents dans l'approche et la résolution de problématiques individuelles complexes, et notamment dans le cadre de l'accord, celles ayant des répercussions sur la situation au travail.

En lien avec le CorHE, il assure le lien avec le GPF pour contribuer au retour et/ou au maintien en emploi.

Un référent national de l'Action Sociale SNCF accompagne la Mission handicap et emploi sur tous les projets où le regard et l'expertise de l'Action Sociale SNCF constituent une plus-value.

Enfin, les Correspondants de l'Action Sociale SNCF auprès des établissements (ASCO) ferroviaires, en lien avec les CHSCT, participent activement et systématiquement aux CME et permettent de lever certains freins liés à la sphère personnelle.

Les CHSCT

Ils ont un rôle clé en matière de maintien dans l'emploi notamment, dans le cadre de leurs prérogatives concernant la mise et remise à l'emploi de travailleurs handicapés, rappelées dans le code du travail:

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. »

Il est attendu que :

- le CHSCT soit informé du recrutement d'un travailleur handicapé et des mesures prises et cela de façon non nominative, sauf accord de l'agent,
- le CHSCT soit associé le plus en amont possible aux modalités d'aménagement de poste qui s'avèrent nécessaires,
- les dossiers de maintien dans l'emploi et de reclassement soient instruits en associant le CHSCT et que son avis soit sollicité par l'employeur concernant les aménagements de poste, y compris organisationnels,
- le handicap soit pris en compte dans les programmes de prévention des CHSCT : déclinaison de la politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sensibilisation, aménagement de poste (PAPACT).

Les agences de recrutement

Elles s'engagent activement en faveur de l'atteinte de tous les objectifs de recrutement fixés par l'accord. Elles mènent un processus de recherche de candidats et de sélection ouvert et conforme aux principes de la non-discrimination et de l'égalité des chances. A ce titre, les acteurs du recrutement sont formés de façon à respecter les engagements de l'accord et les principes de non-discrimination, et sont sensibilisés à la question du handicap.

Lors du traitement des candidatures, à niveau égal de compétences, les agences de recrutement traitent celles des travailleurs handicapés en priorité.

Les agences de recrutement peuvent se faire accompagner et conseiller par les référents Handicap et/ou CorHE, en particulier pour des questions relatives aux possibilités d'aménagement de poste et d'adaptation de l'accessibilité de l'environnement professionnel.

L'Espace Initiative Mobilités

L'EIM agit en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap afin de favoriser leur mobilité, la mise en œuvre de passerelles et leurs parcours professionnels en particulier dans le cadre de projets de réorganisation.

Les conseillers mobilité, en synergie avec les CorHE, apportent leur appui à la recherche de solutions de maintien dans l'emploi, de reconversion ou de reclassement.

La Direction des Achats

La Direction des Achats et plus particulièrement la DDARSE (Direction Déléguée Achats Responsables et Solidaires) porte les ambitions du GPF en matière de poursuite du recours au secteur adapté et protégé. Elle peut solliciter l'appui technique et financier de la Mission handicap et emploi pour développer les outils, partenariats, formations nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés à l'accord. Elle est notamment en charge de mettre en œuvre les partenariats nationaux nécessaires et d'impulser la dynamique sur des segments d'achats à fort volume ou concernant le national.

Pour les achats plus locaux, le réseau des Coordinateurs achats durables et solidaires (CADES) et les correspondants achats en établissements en sont les rouages clés.

Les organisations syndicales signataires

Elles sont parties prenantes de l'élaboration de l'accord. Elles participent à sa déclinaison, notamment dans le cadre des différents niveaux de comités de suivi et comités techniques. Dans ces instances, elles sont force de proposition. Elles facilitent une remontée d'informations du terrain.

La ligne managériale (Directeur d'Établissement ou Responsable d'entité, N+1) et la fonction RH

Le DET pilote la mise en œuvre du présent accord sur le périmètre de son établissement. Il est responsabilisé en lien avec l'Activité/Métiers sur les recrutements et sur le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Plus globalement, la ligne managériale et la fonction RH jouent un rôle clé dans la réussite de l'intégration, de l'évolution professionnelle, du retour ou du maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé. La ligne managériale s'appuie sur la fonction RH, le médecin du travail et le CorHE qu'elle contribue à faire connaître auprès des travailleurs handicapés de son équipe.

Les travailleurs en situation de handicap

Ils sont partie prenante de leur intégration, parcours professionnels et maintien en emploi. Le GPF agit dans le cadre de la non-discrimination et œuvre pour tout aménagement permettant leur accès ou leur maintien dans l'emploi dans les limites de l'aménagement raisonnable selon les dispositions légales en vigueur (notamment la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) et la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000, transposées dans la loi n°2005-102 du 11 février 2005). À ce titre, ils doivent être :

- Informés régulièrement des dispositions de l'accord et des coordonnées de leur CorHE,
- Accompagnés pour favoriser un juste partage de leur situation de handicap au travail auprès de leur ligne managériale et de leurs collègues dans un souci de bonne intégration et de prise en compte des éventuels besoins,
- Étroitement associés à toute décision concernant les aménagements adaptés à leur situation de travail,
- Au cœur du dispositif concernant le processus de reclassement, le cas échéant.

Ils seront par ailleurs invités au cours de l'accord à formuler leurs propositions et suggestions quant à l'amélioration de leur inclusion et/ou intégration et conditions de vie au travail à l'occasion d'une enquête conduite auprès de tous les travailleurs en situation de handicap du GPF.

2.2. Le suivi de l'accord

Le suivi de cet accord est assuré à deux niveaux : au niveau du GPF et au niveau des comités d'entreprise (CE) sur la base des indicateurs communs existants. Ils seront définis en comité technique avant le premier bilan de l'accord. Ils devront permettre la comparaison à la fois dans le temps, et par rapport à la situation de l'ensemble des salariés du GPF.

2.2.1. Au niveau du GPF

Un comité de suivi national se réunit 2 fois par an.

Il a pour périmètre l'ensemble des établissements du Groupe Public Ferroviaire. Il est composé des représentants du GPF, de la MHE, de l'Action Sociale SNCF, de la médecine du travail, de représentants des Directions RH des trois EPIC et de trois représentants maximum de chaque organisation syndicale signataire de l'accord et représentative au niveau du GPF à la date de ladite réunion.

Il se réunit:

- En mai/juin : pour dresser le bilan quantitatif, qualitatif et financier des actions menées sur le plan national et de présenter les résultats consolidés sur chacun des axes de l'accord. Un bilan annuel est adressé au préalable qui contient également les actions financées au titre du Fonds d'Action Sanitaire et Social (FASS) pour la prise en compte du handicap,
- En novembre : pour faire un point à mi-parcours, essentiellement quantitatif avec les chiffres arrêtés au 30 juin, pour aborder des thèmes ou projets spécifiques de l'accord (à l'initiative de la direction ou des organisations syndicales signataires), et pour présenter les orientations pour l'année à venir.

Un relevé de décisions est établi à l'issue de chaque comité de suivi et transmis à l'ensemble des participants et aux CorHE.

Ces réunions pourront être délocalisées soit en interne, soit à l'extérieur du GPF afin que les participants aillent à la rencontre de partenaires ou encore se rendent compte de réalisations particulières. Des représentants de services contributeurs pourront également être conviés à ces réunions.

Il est également rappelé que des réunions complémentaires d'approfondissement (comités techniques) ou de travail seront organisées.

2.2.2. Au niveau de chaque CE

- Un comité de suivi est mis en place au niveau de chaque périmètre CE relevant du Groupe public ferroviaire. Il se réunit 2 fois par an.
- Il est composé des représentants de la Direction et de trois représentants maximum de chaque organisation syndicale signataire de l'accord et représentative au niveau du GPF à la date de ladite réunion.
- Il se réunit:
- En avril : pour dresser le bilan quantitatif, qualitatif et financier des actions menées sur le plan national et de présenter les résultats consolidés sur chacun des axes de l'accord. Un bilan annuel est adressé au préalable qui contient également les actions financées au titre du FASS pour la prise en compte du handicap,
- En octobre : pour faire un point à mi-parcours, essentiellement quantitatif avec les chiffres arrêtés au 30 juin, pour aborder des thèmes ou projets spécifiques de l'accord, et pour présenter les orientations pour l'année à venir.

CHAPITRE 3 : FAVORISER L'ACCÈS A L'EMPLOI ET RECRUTER DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La Direction du GPF s'engage à poursuivre activement la politique d'intégration des travailleurs handicapés prioritairement par le recrutement à durée indéterminé au cadre permanent, ou en qualité de contractuel lorsque le candidat ne remplit pas les conditions (notamment en termes d'âge) pour être admis au cadre permanent.

Il est rappelé que les EPIC sont en responsabilité sur l'atteinte des objectifs de recrutement au regard de leurs besoins de renouvellement des compétences, de l'emploi et de leurs spécificités métiers.

En complément des candidatures spontanées, le GPF s'appuie dans sa recherche de candidatures sur un réseau de partenaires ou d'entreprises spécialisées, par exemple : Pôle Emploi, Cap Emploi, les CRP, l'ADAPT, l'Agefiph, etc. Il participe aux salons et forums (réels ou en ligne).

Lors du traitement des candidatures, à niveau égal de compétences, les agences de recrutement traitent celles des travailleurs handicapés en priorité.

Les recrutements peuvent se faire sur tous les emplois, collèges et niveaux de formation sans discrimination. A cet effet, chaque candidature fait l'objet d'un examen particulier. L'embauche résulte de l'adéquation entre les besoins du GPF, la recherche de compétences, l'aptitude et la non-discrimination. Un effort est mené dans les collèges Maîtrise ou Cadre où le taux de recrutement reste faible.

Chaque EPIC s'engage à piloter et à suivre l'atteinte de ses objectifs propres. Les recrutements sont systématiquement communiqués au CorHE.

3.1 Le recrutement au cadre permanent ou en CDI

Comme pour tout salarié, le recrutement de personnes handicapées se fonde sur les compétences de manière à offrir une approche non discriminatoire ainsi que les meilleures chances de réussite aux projets et parcours professionnels.

Les engagements de recrutement au cadre permanent ou en CDI pour ce 8ème accord s'élèvent à 350 recrutements (recrutements directs ou suite à alternance –Hantrain ou autre).

Indépendamment des évolutions possibles des trajectoires emploi, le GPF s'engage sur un taux de recrutement de travailleurs handicapés de 1,8% minimum en moyenne à la fin de l'accord.

Tous les acteurs impliqués dans le recrutement veillent à donner à chacun ses chances tout au long du processus de sélection et de pré-sélection. Dans ce cadre, une attention particulière est accordée au cours de cet accord à :

- L'amélioration de l'accessibilité de toute la chaîne de recrutement : site internet, pré-sélection téléphonique, journée d'évaluation et de sélection en agence, avec par exemple l'adaptation quand nécessaire des différents outils et supports de tests, l'appel à un interprète en langue de signes française pour un candidat sourd, le recours au ZoomText pour des personnes malvoyantes, au clavier plutôt qu'au stylo pour certains tests de production d'écrit, au logiciel Easy Recrut permettant un entretien à l'oral comme en ligne pour une personne sourde,... Un audit sera réalisé à mi-parcours de l'accord.
- Rappel des engagements de l'accord et de principes de non-discrimination dans les formations de tous les acteurs du recrutement (chargés de recrutement (CRE), consultants, médecins du travail, équipes du pôle d'habilitation psychologique sécurité (PHPS), l'objectif étant d'avoir un processus de recrutement à la fois respectueux des exigences de la sécurité ferroviaire et non-discriminant.
- La création et la mise à jour régulière d'une cartographie des partenaires de recherche de candidats et de formation de travailleurs handicapés qui sera notamment mis à disposition des recruteurs.

Pour faciliter le respect de ces engagements, l'ensemble des parties prenantes poursuivront ou amplifieront par ailleurs les actions suivantes :

- Recours à des Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) pour permettre à un demandeur d'emploi en situation de handicap de découvrir un métier, de confirmer un projet ou d'initier une démarche de recrutement,
- Soutien aux actions destinées à encourager l'accès des personnes en situation de handicap aux études et à l'enseignement supérieur,
- Partager les bonnes pratiques et les intégrations réussies de personnes en situation de handicap sur des métiers dits « contraints » pour lever les freins des recruteurs et de la ligne managériale.
- Indiquer explicitement dans les offres de recrutement les contraintes du poste (ex : station debout, voir de près et de loin, etc, ...) pour permettre aux candidats de mieux se positionner.
- Participation active de tous les EPIC à toute action (forums ou salons virtuels) favorisant la rencontre avec des candidats en situation de handicap et le recueil de CV dans une logique de coopération entre EPIC,
- Inscrire une co-organisation CRE/Consultant et équipes des Missions Handicap & Emploi sur les événements recrutement (forum, recherche de candidatures...)
- Communication active des besoins de recrutement du GPF auprès de sites internet spécialisés,

- Transmission systématique à MHEN des projections de recrutement par métiers.

3.2. L'accueil d'alternants

L'alternance est un moyen de contribuer à la qualification des personnes handicapées et de favoriser le recrutement au cadre permanent ou en CDI au sein du GPF. Le financement des aides techniques éventuellement nécessaires à l'alternant du fait de son handicap est pris en charge sur le budget de l'accord pour lui permettre d'exercer son activité professionnelle.

Le GPF accorde une attention particulière aux demandes de versement de taxe d'apprentissage faites par des établissements d'enseignement qui reçoivent ou dédient certaines formations à des personnes en situation de handicap.

3.2.1 Le recrutement via le dispositif piloté HANTRAIN

- Hantrain, marque déposée, est le dispositif d'alternance piloté dédié aux travailleurs handicapés et mis en place par le GPF lors du 6ème accord pour répondre aux besoins de recrutement du GPF et aux engagements de recrutement de travailleurs handicapés, notamment sur les cœurs de métier SNCF.
- Après obtention de leur diplôme et si le savoir-être et la qualité de service sont en adéquation avec les attentes du GPF, les alternants sont embauchés sur le métier préparé, au sein de l'établissement et sur le site où ils ont été formés.
- Les personnes issues d'Hantrain doivent se voir reconnaître leur expérience professionnelle antérieure pour la fixation de leur rémunération.

Depuis sa création, le dispositif Hantrain a démontré son efficacité. Il reste cependant un dispositif complexe à mettre en œuvre, nécessitant de forts investissements humains et financiers. Les signataires entendent donc poursuivre pour cet accord le dispositif en fixant un nouvel objectif de 120 personnes accueillies mais aussi encourager l'accueil et le recrutement d'alternants hors dispositif Hantrain (voir 3.2.2).

Le choix des métiers concernés par le dispositif Hantrain se fait par les différents EPIC et Activités. De nouveaux métiers pourront donc être concernés par le dispositif en cours d'accord en fonction des besoins en compétences, pendant que d'autres formations pourraient être abandonnées.

Le dispositif se poursuit en partenariat avec des organismes externes spécialisés si nécessaire pour la recherche de candidatures et la formation.

Si elle est nécessaire, une période de préformation (Préparation Opérationnelle à l'Emploi, ou POE) est réalisée en amont de l'alternance proprement dite, afin de renforcer les acquis scolaires de base des candidats et de permettre aux candidats de valider leur choix de projet professionnel.

La formation et l'accompagnement des tuteurs, éléments clés de sécurisation et de réussite du dispositif, sont poursuivis.

Le partenariat spécifique entre la MHEN et l'Action Sociale SNCF dans le cadre de ce dispositif permet de proposer une prise de contact systématique avec l'ASCO de l'établissement d'affectation, dans l'objectif de faciliter l'accueil et l'intégration de ces salariés.

La rémunération des alternants du dispositif piloté Hantrain en contrat d'apprentissage est équivalente à la rémunération des alternants en contrat de professionnalisation. Ce complément de rémunération n'est pas imputé sur le budget de l'accord.

3.2.2. L'accueil d'alternants hors dispositif HANTRAIN

Le GPF encourage très activement l'accueil d'alternants en situation de handicap en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation sur l'ensemble des métiers proposés par le GPF. Cette modalité d'accueil constitue en effet un moyen éprouvé de contribuer à élever le niveau de formation et les chances d'emploi des personnes en situation de handicap. Elle est une voie privilégiée pour constituer un vivier de qualité pour le recrutement et participer à l'atteinte des engagements de recrutement. Le CFA est un partenaire privilégié et actif pour l'accueil d'alternants en situation de handicap.

A l'échéance du contrat, si l'alternant a donné satisfaction, la ligne hiérarchique complète un dossier qui sera transmis à l'agence de recrutement compétente pour étude.

Aussi, le GPF se fixe un objectif d'accueil de 200 alternants en situation de handicap hors dispositif piloté Hantrain sur les 4 années de l'accord.

Le GPF cherche à réaliser cet accueil sur l'ensemble de ses métiers pour des contrats en alternance préparant à des qualifications de niveaux V à I.

3.3 L'accueil de stagiaires

Le stage contribue à la formation et à l'insertion professionnelle future. Il est aussi un moyen de poursuivre le travail de changement de regard sur le handicap, et contribue à faire évoluer les comportements. A ce titre, l'accueil de stagiaires est un moyen supplémentaire et pertinent de constituer un vivier de recrutement. Le stage doit contribuer à augmenter les chances d'accès à l'emploi des personnes concernées. Le GPF se fixe un objectif d'accueil de 300 stagiaires sur la durée de l'accord. Ces stagiaires peuvent être en provenance de lycées professionnels, d'universités, d'écoles, de centres d'orientation, de reclassement, ou encore de réadaptation professionnelle.

Le GPF marque sa volonté de poursuivre et développer les partenariats avec les prestataires pertinents de recherche de candidatures comme par exemple l'Association TREMPAIN, le Programme Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) dans le cadre de sa convention « Atouts pour tous », les Centres de Reconversion

Professionnelle (CRP) ou autres. Il s'engage à rappeler plus systématiquement que les stages sont ouverts aux personnes handicapées.

Si les stages à partir de 35 heures sont valorisables dans la DOETH, le GPF entend favoriser les stages de plus longue durée, qui sont mieux à même de renforcer la professionnalisation des personnes en situation de handicap et la construction d'un projet professionnel.

Il est rappelé que, comme pour les alternants, les Missions handicap et emploi en lien avec les CorHE peuvent mobiliser les moyens nécessaires à la compensation du handicap en tant que de besoin pour permettre la réussite de ces accueils pour les stages supérieurs ou égaux à un mois, sauf besoin particulier.

3.4. Le recrutement en cdd et l'accueil d'intérimaires

Le recours, limité par le respect du droit, aux contrats à durée déterminée ou aux contrats de travail temporaire, doit pouvoir s'adresser aussi aux travailleurs handicapés. Ces modalités d'accueil sont un moyen de contribuer à la professionnalisation de ces personnes, de sensibiliser la hiérarchie et plus largement les équipes à la question du handicap et enfin de constituer un vivier de recrutement en vue de la couverture ultérieure d'emplois au cadre permanent ou en CDI.

Ces modalités d'accueil sont prévues à la loi et donnent lieu à la comptabilisation de ces travailleurs au prorata de leur temps de présence au titre de la réponse à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Les appels d'offre lancés par la Direction des Achats auprès des sociétés d'intérim mentionneront la volonté de l'entreprise d'accueillir des travailleurs intérimaires en situation de handicap.

Le financement des aides techniques éventuellement nécessaires au travailleur intérimaire du fait de son handicap est pris en charge sur le budget de l'accord pour lui permettre d'exercer sa mission dans des bonnes conditions.

Enfin, afin de valoriser correctement l'accueil d'intérimaires en situation de handicap, une action de sensibilisation sera conduite par la MHEN auprès de la Direction des Achats en vue d'une valorisation complète de ces unités d'emploi.

3.5. La réussite de l'accueil et de l'intégration

C'est une phase clé à laquelle le travailleur en situation de handicap doit être étroitement associé. Pour la réussite de cette étape, il est rappelé l'importance que le CHSCT, le médecin du travail et Correspondant handicap et emploi soient informés le plus en amont possible de l'arrivée d'un travailleur handicapé dans un établissement, que cela soit dans le cadre d'une alternance, d'un stage, d'un recrutement ou encore d'une mobilité interne.

Le CorHE joue un rôle clé dans la réussite de l'accueil du salarié handicapé. Il l'informe des dispositions de l'accord et de l'intérêt d'un juste partage de sa situation de handicap avec sa ligne managériale et le collectif de travail, pour la réussite de son intégration, et de ses relations futures avec son entourage professionnel. Il le questionne explicitement sur son souhait de partager ou non sa situation de handicap avec sa ligne managériale, et avec son collectif de travail.

L'accueil relève de la responsabilité du directeur d'établissement avec l'appui du responsable des ressources humaines et de la ligne managériale directe.

Chaque situation appelle une analyse particulière où les actions suivantes pourront être menées, si besoin :

- Appui du CorHE afin d'être accompagné sur les dispositions mobilisables au titre de l'accord,
- Réflexion sur la compatibilité entre le poste et la situation de handicap en ayant à l'esprit une adaptation large de la situation de travail : aménagement technique, organisationnel (missions, répartition des horaires...), aide au transport... Cette phase se mène avec l'appui du médecin du travail qui préconise les éventuels aménagements nécessaires et le CorHE, en lien avec le CHSCT.
- Mobilisation si besoin d'un ergonome ou d'une expertise pour mener une étude approfondie des besoins,
- Accompagnement individualisé par les professionnels de l'Action Sociale SNCF pour faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle,
- Sous réserve de l'accord de l'agent, le CorHE mettra en place une sensibilisation de la ligne managériale et du collectif concerné par l'intégration d'une personne en situation de handicap.
- Le suivi du stage d'essai et des parcours d'attaché est réalisé par la hiérarchie, selon les mêmes règles que pour l'ensemble des nouveaux embauchés. Toutefois, le Correspondant handicap et emploi est là en soutien pour apporter conseils, appuis, et agir en mobilisant les aides de l'accord.

Indépendamment des formations d'adaptation au premier emploi, des remises à niveau en connaissances générales et/ou des compléments de formation justifiés par le handicap peuvent être réalisés.

Les tuteurs d'alternants et parrains de nouveaux embauchés bénéficieront des conseils et appuis des CorHE afin de faciliter l'intégration et de lever les freins éventuels. Un guide et/ou un module de formation à distance seront proposés à chaque tuteur accueillant un alternant en situation de handicap.

CHAPITRE 4 : AGIR EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Dans le respect de l'esprit de la loi du 11 février 2005, à compétences égales et après compensation du handicap, les salariés bénéficiaires de la loi ont droit au même parcours professionnels que l'ensemble des salariés du GPF.

La direction et les organisations syndicales représentatives signataires souhaitent faire en sorte que, par les mesures de l'accord, les travailleurs handicapés puissent développer un projet professionnel en rapport avec leurs ambitions, leurs aptitudes et les opportunités offertes par le GPF sans que le handicap ne constitue une entrave.

4.1. L'accès à la formation et le développement des compétences

Les signataires du présent accord, conscients des enjeux du niveau de qualification dans le parcours professionnel de chacun, considèrent le développement des compétences des personnes en situation de handicap comme une orientation prioritaire de l'accord.

A cet effet, le GPF facilite l'accès à la formation des personnes en situation de handicap. Il est rappelé que le contenu pédagogique des modules de formation ou les conditions organisationnelles, matérielles, techniques ou humaines de mise en œuvre de la formation sont, au besoin, adaptées pour tenir compte de la spécificité du handicap du travailleur concerné. Par ailleurs, en cas d'impossibilité pour le travailleur en situation de handicap de suivre une session de formation, pour des raisons en lien avec son handicap, des moyens alternatifs sont recherchés pour que le travailleur handicapé puisse être formé.

Le médecin du travail sera sollicité sur les modalités d'accessibilité nécessaires au travailleur en situation de handicap en amont de son départ en formation.

La Mission handicap et emploi prend en charge dans le cadre de l'accord :

- Les surcoûts liés aux aides humaines et/ou techniques et/ou aux moyens à mettre en place pour permettre au salarié de compenser son handicap en situation de formation.

- Les éventuels surcoûts en lien avec le handicap et relatifs aux transports vers les lieux de formation et/ou à des besoins spécifiques d'hébergement pour mieux gérer par exemple la question de la fatigabilité,
- Le coût de formations spécifiques directement liées au handicap.

De nouvelles mesures sont également prévues à l'accord sur cet axe :

- La Mission handicap et emploi conseillera les concepteurs de formation développant des modules à distance (MOOC, e learning...) pour que ces derniers soient créés dans le respect des normes d'accessibilité numérique.
- À l'inscription à une formation, l'établissement informe le centre de formation des éventuels besoins spécifiques du stagiaire en situation de handicap, afin que le centre prenne les mesures nécessaires.

Un relais handicap formation est désigné dans chaque centre de formation. Il aura pour mission, en partenariat avec le CorHE, de coordonner l'accessibilité de la formation et du site : sensibilisation à l'accessibilité des contenus, mise en œuvre concrète des outils matériels et organisationnels (par exemple boucle d'induction magnétique, Zoomtext, tiers temps supplémentaires pour passage d'examen, permutation de salle,...)

Un audit de l'accessibilité des centres de formation du GPF sera lancé fin 2018. Il portera sur l'accessibilité du bâti, des formations (contenus et modalités pédagogiques) et le niveau de connaissances et formateurs sur les besoins de mise en accessibilité de leurs formations suivant les grandes familles de handicap. En fonction des résultats de l'audit, qui seront communiqués au comité de suivi de l'accord, un plan d'actions sera défini en réponse aux écarts par rapport aux attendus.

Les demandes de formation exprimées par un travailleur en situation de handicap, en lien avec une meilleure adaptation au poste de travail, une réorientation professionnelle ou des changements technologiques sont examinées de façon prioritaire.

Dans le cas d'une demande de congés individuel de formation (CIF) dépassant la durée de 1200 heures et la durée d'un an légale du CIF par un salarié en situation de handicap, le salarié en question pourra bénéficier d'une dérogation afin de permettre des adaptations du rythme de la formation en fonction des besoins inhérents à son handicap.

4.2. L'accompagnement des parcours professionnels

Le GPF met tout en œuvre pour éviter les ruptures dans le parcours des travailleurs en situation de handicap et les accompagner.

4.2.1 Les mesures d'anticipation individuelles et collectives

Une veille prospective sera mise en place sous pilotage de la MHEN pour faire le point sur les nouvelles techniques et technologies afin d'identifier les conséquences prévisibles sur les conditions d'emploi et de formation et aussi les opportunités que pourraient représenter pour les travailleurs en situation de handicap l'utilisation de ces nouveaux matériels (pour exemple : développement d'un exosquelette sur les métiers du Matériel). L'objectif est de mettre à disposition des travailleurs en situation de handicap des outils adaptés.

Des bilans professionnels, à la demande de l'agent, ayant pour but de sécuriser les parcours professionnels sont financés sur le budget de l'accord pour ce qui relève du surcoût généré par le handicap. Le CorHE s'assure que l'agent dispose de toute l'aide nécessaire pour identifier en interne ou en externe des ressources et des prestations mobilisables pour son projet et dans ses choix.

L'entretien professionnel obligatoire et l'entretien annuel doivent constituer des temps privilégiés pour évoquer les conditions d'un parcours professionnel avec une situation de handicap, à la condition que cette dernière ait été partagée par l'agent avec son dirigeant de proximité.

La MHEN établira au cours de l'accord deux guides qui seront mis à disposition des établissements, des CHSCT et du comité de suivi. Le premier aura pour vocation d'informer et d'aider la ligne managériale dans la préparation et la conduite des entretiens en prenant en compte les éventuelles spécificités liées à la situation de handicap. Le second sera réalisé à l'intention des travailleurs en situation de handicap pour leur permettre d'aborder leurs entretiens dans les meilleures conditions et les aider dans l'expression de leurs besoins liés à leur situation de handicap.

Ces guides seront diffusés dans les CHSCT et les comités de suivi de l'accord.

4.2.2. Le plan de maintien dans le GPF en cas de licenciement collectif

En cas de licenciement collectif dans un établissement donné impactant des travailleurs handicapés contractuels et après avoir étudié toutes les possibilités de reclassement dans le GPF, les travailleurs handicapés concernés bénéficient des actions de formation et des mesures de reclassement prévues au plan de sauvegarde de l'emploi. En outre, le GPF subventionne, sur le budget de l'accord pour ce qui concerne le surcoût du handicap,

le recours à un organisme d'aide individualisé au reclassement externe. S'il s'agit d'une réorganisation, ces dépenses ne peuvent être prises sur le budget de l'accord.

4.2.3. L'accompagnement des évolutions de l'emploi et des organisations

La situation des travailleurs handicapés susceptibles d'être concernés par un projet de réorganisation ou d'évolution de l'emploi doit être tout particulièrement examinée et ce le plus tôt possible dans l'élaboration du projet.

Dans le cadre d'une étude d'impact du changement, un point sur la situation spécifique des travailleurs handicapés concernés par un projet de réorganisation, déménagement, redéploiement, réaménagement de site ou de mutation technologique sera réalisé à la demande du CHSCT. Les responsables des Missions handicap et emploi doivent être systématiquement informés de ces projets et apporteront leur soutien pour déterminer le nombre d'agents concernés et apporter un éclairage sur les besoins spécifiques de ces agents. Tout est mis en œuvre pour prendre en compte le handicap en utilisant les dispositifs et financements du présent accord, notamment pour favoriser les reconversions.

En cas de changement d'affectation ou de reconversion, le CorHE sera informé et apportera un accompagnement de proximité à l'agent en situation de handicap concerné. Il pourra mobiliser les dispositions et financements de l'accord pour ce qui concerne la compensation du handicap et s'appuyer également sur les professionnels de l'Action Sociale SNCF.

4.3. Le déroulement des carrières et des examens

Le GPF, au travers de sa ligne managériale, s'assure de l'absence de discrimination dans le déroulement de carrière, dans les processus de sélection comme dans les conditions d'accès aux dispositifs promotionnels et aux formations d'accompagnement à la promotion. A ce titre, la fixation des objectifs individuels tiendra compte des éléments liés au handicap pouvant impacter la réalisation des missions (retard dans l'aménagement du poste, reconnaissance de lourdeur du handicap).

Le GPF encourage les immersions de courte durée pour favoriser la découverte d'un nouveau métier ou d'un nouvel environnement de travail ainsi que le développement des démarches de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

En outre, il est rappelé qu'un agent en situation de handicap peut bénéficier, sur préconisation du médecin du travail, de modalités adaptées (matériel, aide humaine, tiers temps supplémentaire...) lorsqu'il se présente à un examen, concours ou test de

sélection. Les avis d'examen, de concours ou test de sélection prendront en compte ces modalités.

4.4. Les mesures relatives à la mobilité géographique et fonctionnelle

À l'occasion d'une mobilité du salarié handicapé, la Mission handicap et emploi prend en charge financièrement l'aménagement du poste dans le nouvel établissement ou le transfert des aménagements de poste ayant déjà été réalisés dans l'établissement précédent.

Les demandes de logement d'un salarié travailleur handicapé sont inscrites dans le cadre des situations étudiées au cas par cas et traitées de manière prioritaire conformément au GRH 00333. Ces mesures s'étendent aux ayant-droit (conjoint ou enfants) vivant au foyer. Dans des situations de handicap avec mobilité réduite, l'agence logement privilégiera dans la mesure du possible la proximité géographique avec le lieu de travail.

À défaut d'attribution de logement adapté aux spécificités du handicap de l'agent, le GPF finance sur le budget de l'accord l'appui d'un organisme spécialisé capable de l'aider à rechercher un logement adapté au handicap dans le cadre d'une mobilité choisie.

En cas de mobilité d'un travailleur handicapé ou d'un salarié dont le conjoint ou un enfant est en situation de handicap, une attention particulière sera portée à sa demande, y compris les attributions de logement. Toutefois, les dispositions précédentes n'interfèrent pas avec les règles statutaires.

En cas de mise à disposition hors GPF, l'agent est informé par le CorHE des incidences de la prise en charge au titre de la nouvelle entité. Lors du retour de l'agent au sein du GPF à la suite d'une mise à disposition, le CorHE facilite son intégration.

4.5. Les mesures en faveur de l'accessibilité

4.5.1 L'accessibilité des locaux recevant des travailleurs

La loi du 11 février 2005 précise que les dispositions architecturales, les aménagements et équipements intérieurs et extérieurs des lieux de travail doivent être tels que ces locaux et installations soient accessibles aux personnes handicapées. Un lieu de travail est considéré comme accessible aux personnes handicapées lorsque celles-ci peuvent y accéder, se repérer, y circuler, communiquer, et si nécessaire les évacuer avec la plus grande autonomie et dans les meilleures conditions de sécurité possibles.

Concernant les obligations d'accessibilité des locaux de travail, il convient de distinguer :

- La maîtrise d'ouvrage, qui a une obligation de moyens : respecter les prescriptions techniques déterminées par l'arrêté du 27 juin 1994, et complétées par un décret en 2009, indiquant que « les lieux de travail construits depuis 2010, y compris les locaux annexes, aménagés dans un bâtiment neuf ou dans la partie neuve d'un bâtiment existant sont accessibles aux personnes handicapées, quel que soit leur type de handicap ».
- L'employeur, qui est soumis à une obligation de résultat face à un besoin particulier de mise en accessibilité pour un salarié et ce quelle que soit la date de construction du bâtiment, sous réserve que cet aménagement ne constitue pas pour lui une charge disproportionnée. L'employeur ne peut se limiter à la seule conformité des locaux aux règles de construction et aux prescriptions techniques évoquées ci-dessus, mais a le choix de l'aménagement à réaliser dans les limites de la non-discrimination.

Le GPF sera donc vigilant sur le respect de ces obligations en qualité de propriétaire ou lors de la signature de baux de location à usage professionnel.

Il veillera tout spécifiquement à l'accessibilité des locaux utilisés dans le cadre de l'exercice professionnel et dans le cadre des installations sociales transférées (cabinets médicaux, agences famille, centres de formation, centres d'Action Sociale SNCF, cafétérias, restaurants d'entreprise...). Les agences de recrutement sont également concernées afin d'accueillir les candidats en situation de handicap dans les meilleures conditions de réussite.

Le budget de l'accord peut être mobilisé pour répondre à un besoin particulier d'accessibilité que peut rencontrer un travailleur handicapé. Il viendra en complément du financement employeur et/ou propriétaire.

Le guide de l'accessibilité abordant les règles techniques normatives mais aussi des conseils de mise en accessibilité fonctionnelle sera remis à jour au cours de l'accord et fera l'objet d'une nouvelle diffusion large auprès des acteurs suivants : Correspondants patrimoine, Direction de l'Immobilier, Correspondants handicap et emploi, membres des comités de suivis de l'accord, CHSCT et Action Sociale SNCF.

4.5.2 Les dispositifs de sécurité incendie et d'évacuation

Les procédures d'évacuation des locaux, et l'aménagement des signaux de sécurité doivent prendre en compte les personnes présentant un handicap. Lors de l'arrivée d'un nouveau salarié en situation de handicap, ou de l'aggravation d'une situation existante, l'établissement réalise un exercice individuel d'évacuation personnalisé le plus tôt possible, avec la participation du CHSCT, du serre-file et éventuellement du médecin de travail. Cet exercice doit permettre de déterminer les moyens adaptés à chaque site, et à chaque salarié en situation de handicap. Ils devront être les plus protecteurs et les plus

efficaces pour assurer une évacuation dans des conditions optimales (exemple : alarme visuelle, mail d'alerte sur portable, points de rassemblement clairement identifiables et accessibles pour des agents porteurs de handicap).

Par ailleurs, il est rappelé que le décret du 11 novembre 2011 fixe l'obligation d'espaces d'attente sécurisés bien identifiés pour préserver les personnes handicapées des conséquences d'un incendie avant leur évacuation par les services d'incendie ou de secours, et ce pour toute construction postérieure au 8 mai 2012. Les bâtiments plus anciens doivent être équipés de chaise d'évacuation. Il est précisé que l'achat et la maintenance de ces dernières ne relèvent pas du budget de l'accord.

4.5.3 L'accessibilité de l'information

La MHEN joue un rôle de veille et d'information auprès de tous les services concernés par le développement d'applicatifs informatiques et de tous types de supports d'information (intranet, plaquette, films, livret d'accueil, journaux internes...) afin de rappeler l'importance de veiller à leur accessibilité.

Les services de la communication sont notamment incités à poursuivre leur travail d'amélioration de l'accessibilité des supports papier, numériques et vidéo, et de la charte graphique.

Pour ce faire, la MHEN se tient à leur disposition pour les orienter si besoin vers des organismes de référence en la matière.

Il est également rappelé l'importance de veiller lors de toute organisation de manifestations ou d'événements internes aux conditions d'accueil, de participation et d'accès à l'information des travailleurs en situation de handicap. Les attendus en matière d'accessibilité doivent être intégrés dès le cahier des charges (par exemple : lieux accessibles, interprète en langue des signes française, ...).

Dès sa refonte en 2018, le site Intranet sera au niveau Argent du label AccessiWeb, et les mesures nécessaires seront mises en place pour maintenir ce niveau.

Concernant le site SNCF.com, la nouvelle version en cours de refonte - notamment la partie Emploi - vise le niveau Argent.

CHAPITRE 5 : CRÉER LES CONDITIONS DU RETOUR ET DU MAINTIEN EN L'EMPLOI

Le handicap peut survenir ou évoluer en cours de carrière (maladie invalidante ou évolutive, accident, maladie professionnelle,...) avec pour conséquence ou non une inaptitude au poste de travail. L'employeur a l'obligation légale de prévenir la survenue de l'inaptitude au poste de travail par des aménagements divers prescrits par le médecin du travail. En cas d'inaptitude au poste de travail, l'employeur se doit d'instruire un processus de reclassement selon les dispositions décrites dans le GRH 00360. Le GPF s'engage à tout mettre en œuvre pour maintenir dans l'emploi des personnes reconnues travailleurs handicapés en priorité dans leur secteur géographique, conformément aux dispositions légales en vigueur.

A ce titre, le GPF préconise d'inclure un point spécifique en CHSCT sur les conditions d'emploi, d'intégration des travailleurs handicapés et les difficultés individuelles éventuelles.

Les actions en faveur du maintien dans l'emploi seront encore renforcées et comme pour le 7^{ème} accord, les dépenses consacrées au maintien dans l'emploi seront le premier poste d'investissement de l'accord.

5.1. Aménagement des postes de travail

Les signataires rappellent que le GPF a une obligation d'aménagement du poste de travail conformément à la loi qui préconise des adaptations de poste préventives pour éviter ou limiter une inaptitude et qui conforte le rôle de prescripteur du médecin du travail. Le GPF est légalement tenu de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Le refus de l'employeur de prendre de telles mesures peut être constitutif d'une discrimination au sens du Code du travail sauf s'il démontre devant les juridictions compétentes qu'elles représentent, pour lui, une charge disproportionnée malgré les aides qui pourraient lui être accordées par l'AGEFIPH notamment.

Les mesures visant à compenser le handicap et à favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap doivent être les plus complètes et les plus adaptées possibles à chacune des situations rencontrées.

Elles doivent être mises en œuvre dans les meilleurs délais. Elles passent par un dialogue étroit entre tous les acteurs définis dans le présent accord, tous devant être conscients que les aménagements des situations de travail portent sur la compensation du handicap dans un souci de rétablir l'égalité des chances et de permettre la préservation de la santé.

Les acteurs devront rechercher la solution la plus efficace, équitable et pratique à mettre en œuvre.

Ces mesures peuvent être les suivantes :

- Analyse ergonomique du poste de travail et de son environnement,
- Mobilisation d'experts spécialistes de certaines natures de handicap,
- Aménagement du poste de travail et de son environnement,
- Acquisition de matériel spécifique,
- Aménagement de l'organisation du travail, voire du contenu du poste de travail si nécessaire, et de l'environnement collectif,
- Aménagement des horaires de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacement,
- Formations spécifiques dans le cadre de réorientation professionnelle ou de l'utilisation de matériel spécifique,
- Financements complémentaires des dispositifs de compensation du handicap (appareillages, ...) et des aides à la communication (interface de communication par exemple) ou aux conditions de vie au travail,
- Mesures facilitant les déplacements professionnels et le trajet entre le domicile et le lieu de travail,
- Réorientation professionnelle rendue nécessaire au regard des restrictions médicales à l'emploi,
- Mise en place d'un télétravail,
- Mise en place d'une bi-localisation dans les locaux du GPF
- Bilan de compétences et formations complémentaires dans le cadre d'une réorientation professionnelle,
- Aide d'un auxiliaire professionnel pour la communication ou l'accomplissement des tâches ou gestes spécifiques du métier rendus défaillants voire impossibles du fait du handicap.

Toutes ces aides peuvent être mobilisées à la condition que le salarié soit reconnu bénéficiaire ou en cours de reconnaissance (le récépissé de demande de RQTH est exigé) et dès 35 heures de présence dans l'entreprise.

Les bénéficiaires de ces aides sont définis au champ d'application du présent accord.

Le CorHE appuie sa contribution sur la base de l'avis du médecin du travail. Il aide et conseille le salarié en situation de handicap pour la mobilisation des aides financières, le cas échéant en lien avec l'Action Sociale SNCF.

Il mobilise le financement des aides sur l'accord au regard des critères de financement détaillés en annexe 1 « Aides à la compensation du handicap en situation de travail »,

avec la mobilisation des aides de droit commun (MDPH, Caisses de Prévoyance ou d'assurance Maladie, Mutuelles, aides AGEFIPH si disponibles,...)

La MHEN financera le complément dans une logique d'aménagement approprié.
L'établissement peut être sollicité pour un co-financement si l'aide apportée dépasse la stricte compensation du handicap d'un agent.

Enfin, il est rappelé que toutes les personnes en situation de handicap bénéficiant de ces mesures de compensation du handicap peuvent faire l'objet d'un suivi particulier par le médecin du travail et le CorHE, entre les visites médicales obligatoires tous les trois ans, notamment pour déterminer si ces mesures sont adaptées, toujours nécessaires ou encore pour savoir si elles ont besoin d'être complétées.

5.2. Aménagement des horaires et/ou de la charge de travail

Conformément à l'article L3121-49 du code du travail, un agent en situation de handicap ou un agent aidant familial peut bénéficier à sa demande de mesures d'aménagement d'horaires individualisé. L'employeur est tenu d'appliquer cette disposition, sauf si l'aménagement d'horaires est incompatible avec les contraintes du service. Dans ce cas, c'est la responsabilité de l'employeur de rechercher un reclassement pour l'agent concerné.

Conformément aux GRH00143 et GRH00254, un congé de 2 jours est accordé à l'agent à l'annonce de la survenue du handicap chez l'enfant.

Concernant les soins à enfants en situation de handicap, dans le cadre du GRH00143 et GRH00254, des facilités sont accordées aux parents pour accompagner l'enfant à l'école, dans un centre spécialisé ou pour des soins nécessitant la présence d'un parent à domicile ou à l'hôpital.

5.3. Mise en place d'un télétravail adapté

Un agent en situation de handicap peut bénéficier, à sa demande, d'un télétravail selon les dispositions de l'accord en vigueur.

Par ailleurs, sur préconisation du médecin de travail, il pourra bénéficier du télétravail adapté aux travailleurs en situation de handicap.

Lorsque la nature de l'emploi le permet, ce télétravail adapté peut être un levier supplémentaire pour améliorer les conditions de vie au travail, sécuriser les parcours professionnels et maintenir dans l'emploi certains travailleurs en situation de handicap. Il conviendra d'être particulièrement attentif aux problèmes potentiels créés par l'isolement du télétravailleur handicapé et de définir dès la mise en place les modalités de contact entre la ligne managériale, le collectif de travail et l'agent (fréquence, moyen, ...).

L'employeur examinera la demande en tenant compte de la compatibilité avec la nature du poste ou des missions tenues et les capacités du salarié handicapé à exercer son travail à distance.

Le présent accord permet d'étendre certaines des dispositions en vigueur et prévoit notamment la prise en charge financière étendue d'un télétravail adapté TH.

Les formules proposées pour le télétravail adapté TH sont :

- La formule fixe, pouvant aller jusqu'à 5 jours par semaine.
- La formule à la carte pouvant aller jusqu'à 5 jours non fixes par mois
- La formule mensuelle restant entre 1 et 3 jours variables par semaine

En tant qu'interlocuteur privilégié de l'agent, le CorHE coordonne la mise en place du télétravail adapté.

5.4 Transport adapté domicile – lieu de travail

La mobilité est un enjeu fort pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Pour faciliter les déplacements quotidiens entre le domicile et le lieu de travail, et les déplacements professionnels, le GPF met en œuvre différentes solutions en fonction des situations : aménagement du véhicule personnel, réservation de places de parking, mise en place d'un transport par taxi entre le domicile et le lieu de travail, plans de déplacement d'entreprise, ...

Toutes les solutions de mobilité sont examinées au cas par cas en Commission Transport, par un représentant de la MHE nationale et EPIC, de la médecine du travail et de l'Action sociale SNCF pour assurer le transport domicile - lieu de travail pour les agents dont le handicap rend impossible l'utilisation des transports en commun ou d'un véhicule personnel.

- À finalité identique, la Commission Transport optera pour l'aménagement le plus raisonnable. À ce titre, elle s'assurera systématiquement que des solutions alternatives au taxi, de nature transport (co-voiturage, vélo électrique, aménagement de véhicule personnel ou d'entreprise,...) ou autres (organisationnelles comme le télétravail par exemple) ont été présentées à l'agent et au médecin du travail et étudiées en tenant les CHSCT informés.
- La prise en charge des frais de taxi ne peut excéder 60 km par jour de service nécessitant la mobilisation d'un taxi, sauf avis spécifique rendu par la Commission Transport sur examen de la situation de l'agent.
- Pour le cas où un agent bénéficiant d'un taxi pour ses trajets domicile – travail choisirait de déménager plus loin de son lieu de travail, les frais supplémentaires de taxi ne seront pas pris en charge, sauf avis spécifique rendu par la Commission Transport.

- Des solutions alternatives (plan de déplacement d'entreprise, mise en œuvre de navettes) seront étudiées au cours de l'accord. Des conventions pourront être conclues avec des transporteurs spécialisés privés ou publics, ou des associations avec d'autres entreprises recherchées.
- Par ailleurs, le GPF s'engage à rechercher des solutions de stationnement permettant un accès facilité au poste de travail.
- Les véhicules de service utilisés par les agents sont également adaptés en fonction des besoins de compensation du handicap.

5.5. L'accompagnement des salariés porteurs de maladies chroniques invalidantes.

Dans la continuité des accords précédents, le GPF, soucieux de la prise en compte des maladies chroniques invalidantes, entend poursuivre le travail de sensibilisation démarré en 2013 afin d'aider toutes les parties à un meilleur partage et prise en compte au travail de ces situations de handicap souvent invisibles.

Une attention particulière sera portée notamment par l'Action Sociale SNCF pour accompagner les incidences de la maladie sur la vie personnelle et familiale du salarié.

5.6. L'accompagnement des agents porteurs de handicap psychique

La dimension du handicap psychique en milieu professionnel sera approfondie au cours du présent accord, en lien étroit avec les EPIC et le Pôle de Soutien Psychologique (PSP). Seront notamment développés et encouragés :

- Toute action visant à améliorer la connaissance de la manifestation des troubles psychiques en emploi, ainsi que des démarches d'accompagnement et acteurs mobilisables dans ce domaine,
- Le soutien à des structures agissant sur la santé mentale pour le développement de l'emploi de transition ou la mise en place d'un projet de rétablissement.

Par ailleurs, le GPF s'associera au dispositif de l'emploi accompagné tel que défini à l'article 52 de la loi travail du 08 août 2016 et précisé par le décret du 27/12/2016 (pour le retour et/ou maintien dans l'emploi de certains de ses agents en situation de handicap psychique), en lien avec le CHSCT.

5.7. L'accompagnement dans la démarche d'obtention ou de renouvellement de la rqth

La démarche de reconnaissance s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel. Elle permet au salarié qui l'effectue de bénéficier des dispositions prévues au présent accord. Pourtant, de nombreux travailleurs confrontés à des difficultés de santé durables ignorent qu'ils pourraient initier une demande de reconnaissance de leur situation de handicap ou hésitent à le faire.

Aussi, afin de permettre aux travailleurs qui peuvent y prétendre de bénéficier pleinement de l'accord, le GPF et les organisations syndicales représentatives signataires estiment nécessaire d'informer les salariés sur la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Ils sont sensibilisés par divers moyens à l'utilité d'une RQTH et à la mise à jour régulière de leur situation vis-à-vis de la CDPAH :

Les médecins du travail, le réseau des CorHE ainsi que l'Action Sociale SNCF sont invités à informer individuellement les intéressés de cette démarche.

- Le CorHE pourra aider le salarié dans la constitution du dossier et dans la démarche de demande et/ou de renouvellement de la RQTH auprès de la CDAPH.
- Autorisation d'absences avec solde dans la limite de deux jours (éventuellement fractionnables) pour réaliser les démarches administratives et médicales nécessaires à son obtention, comme par exemple la réponse aux convocations de la CDAPH, avec information aux élus des IRP. Si les démarches nécessitent plus de deux jours, du temps supplémentaire est accordé au cas par cas, sur présentation de justificatifs.
- Envoi de courriers d'alerte 9 mois et 3 mois avant l'échéance de la RQTH accompagné des coordonnées du Correspondant handicap et emploi et du guide des aides mobilisables qui sera remis à jour à l'occasion du nouvel accord. Il s'agit de permettre à chaque personne concernée d'engager, le cas échéant et en fonction de son choix, les démarches nécessaires à son renouvellement.

Des actions seront mises en place pour inciter les agents à déclarer ou à renouveler la RQTH. Dans le cadre d'un groupe technique, le GPF engagera une réflexion sur les modalités d'incitations innovantes possibles.

5.8. Anticipation pour le maintien en emploi et reclassement

La prévention, la détection précoce, l'anticipation et la coopération des acteurs pluridisciplinaires sont les meilleures garanties de maintien en emploi des travailleurs handicapés. La démarche d'anticipation sera d'autant plus robuste qu'elle sera réactive, tracée, et qu'elle fera l'objet d'un retour d'expérience partagé par tous les acteurs.

Tous les dossiers de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap sont transmis au CorHE.

Le GPF agira au cours de l'accord pour mieux faire connaître la visite de pré-reprise après arrêt maladie, ainsi que les visites à la demande de l'employeur ou à l'initiative du salarié.

La visite de pré-reprise permet à l'employeur, avec l'appui du médecin du travail, de préparer le retour de l'agent dans les meilleures conditions notamment lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible (cf. GRH00360).

Le travail en pluridisciplinarité devra se poursuivre et s'intensifier au cours de l'accord. Il s'exprime notamment, en lien avec le CHSCT, au travers de la mobilisation de cellules de maintien dans l'emploi (CME) avec application de la méthodologie CME ayant pour objectif de préparer, le plus tôt possible, la reprise du travail ou le maintien dans l'emploi d'une personne rencontrant un problème de santé au travail faisant peser un risque sur la santé et le maintien de son activité professionnelle. Il est à souligner que la CME peut être mise en place en dehors des situations d'incapacité consécutives à la survenue ou l'aggravation d'une situation de handicap. La CME, comme le CHSCT, sont des outils favorisant le maintien ou le retour à l'emploi.

Les signataires rappellent ici l'importance:

- de travailler le plus en amont possible, en incluant l'ensemble des acteurs,
- d'assurer un suivi adapté de chaque situation traitée,
- d'encourager les retours et partages d'expériences.

Les formations à la méthodologie de maintien dans l'emploi, permettant de faire progresser cette prise en compte anticipée et collective des situations, seront poursuivies. La méthodologie de Maintien dans l'emploi sera décrite dans le guide d'application de l'accord.

La CME ne se limitant pas aux travailleurs handicapés, le GPF et les organisations syndicales représentatives se rencontreront au premier semestre 2019 pour lancer un groupe de travail sur ce sujet (composition, périmètre de compétence, mode de fonctionnement, ...).

Par ailleurs, la MHEN pilotera un projet au cours de l'accord visant à mettre à disposition de tous les acteurs du maintien dans l'emploi une plateforme collaborative alimentée par tous et permettant de faire connaître les bonnes pratiques en matière d'aménagements et de reclassement.

5.9. La reconnaissance de lourdeur du handicap

Le GPF établit auprès de l'AGEFIPH les demandes de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) pour certains travailleurs reconnus handicapés, et ce aux conditions prévues par la loi. Cette demande peut être prise à l'initiative du médecin du travail ou de la ligne hiérarchique. L'information des médecins, du réseau handicap et des CHSCT sur ce dispositif se poursuivra au cours de l'accord.

L'obtention d'une RLH laisse la possibilité soit de récupérer l'aide versée sous forme de minoration dans la DOETH, soit sous forme d'aide financière directe attribuée au service accueillant l'agent (AETH : aide à l'emploi de travailleurs handicapés) Dans le cadre de cet accord, l'AETH sera systématiquement préférée et répercutée au plus près du service concerné. L'objectif est de permettre à celui-ci de bénéficier des ressources supplémentaires permettant de mieux compenser les effets de la situation de handicap sur le collectif. L'utilisation de cette AETH sera décidée avec l'appui du CorHE.

CHAPITRE 6 : MIEUX PRENDRE EN COMPTE LA QUESTION DU HANDICAP DANS LA VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE

6.1. Vie familiale et aides aux aidants

Les demandes de temps partiel liées à une situation de handicap personnelle ou familiale seront étudiées avec attention.

Dans le cadre du congé parental d'éducation, tout agent ayant un an d'ancienneté a le droit de travailler à temps partiel en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant, pendant une période limitée. Le congé à temps plein ou partiel peut être prolongé d'un an au-delà de la limite normalement fixée (3ème anniversaire de l'enfant ou de son arrivée au foyer d'adoption) en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant.

Tout salarié dont l'enfant de moins de 20 ans à charge, au sens du droit aux prestations familiales, est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue ou des soins contraignants, peut bénéficier, pour une période déterminées, d'un congé de présence parentale sous réserve d'un certificat médical.

Les établissements de soins ou de traitements auxquels sont confiés les enfants handicapés imposent parfois aux parents de les reprendre pendant les périodes de fermeture. A cet effet, les agents – père et mère – d'un enfant handicapé titulaire de la carte d'invalidité (80%) bénéficient par priorité du choix de leur période de congé.

Les parents d'enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80% pourront bénéficier de congés supplémentaires pour soins sur simple présentation d'un certificat médical attestant de la maladie de leur enfant par dérogation aux règles en vigueur dès lors que les deux parents travaillent. Ces parents peuvent également bénéficier d'un départ en retraite anticipé dans les conditions du régime de retraite.

Suite à l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant, 2 jours de congés supplémentaires pourront être accordé aux parents (Cf. GRH00143)

Par ailleurs, d'autres congés sont activables, comme par exemple le congé de soutien familial, le congé de solidarité familiale repris aux articles 102 et 103 du GRH00143.

6.2. Accompagnement par l'action sociale SNCF

L'Action Sociale SNCF propose un accompagnement personnalisé à tout salarié – l'ouvrant droit – et à ses ayants droit concernés par une situation de handicap afin de contribuer à l'amélioration de sa vie au quotidien. Les travailleurs sociaux sont en capacité de mesurer et d'accompagner les impacts émotionnels, familiaux, administratifs et financiers du handicap ou d'une maladie chronique invalidante. Ils sont présents dans la durée, que ce soit à l'annonce de la maladie ou dans l'accompagnement de son évolution.

Les travailleurs sociaux peuvent également anticiper avec la famille les incidences liées à un aménagement de poste, type télétravail adapté, sur la sphère familiale.

Dans le cadre des prestations du Fonds d'Action Sanitaire et Social (FASS), toute démarche ou intervention facilitant l'autonomie et l'organisation des personnes handicapées dans la sphère personnelle et familiale est accompagnée par l'Action Sociale SNCF en particulier vis-à-vis des possibilités de prises en charge. Elle peut être sollicitée par exemple pour les aménagements de véhicule personnel ou pour contribuer à l'aménagement de l'habitat ou pour financer des projets qui favorisent l'intégration de la personne handicapée dans l'environnement social (sportif, culturel, loisirs). L'Action Sociale SNCF peut participer au financement des formations liées à la vie familiale (par exemple apprentissage de la langue des signes française pour les parents d'enfants sourds) et au financement des vacances d'enfants handicapés. Les prises en charges financières sont toujours soumises à une évaluation sociale et conditionnées à un examen en commission d'attribution. Selon la nature de la demande, l'examen des prises en charges financières peut faire l'objet d'un examen conjoint avec la Caisse de Prévoyance et de Retraite comme le prévoit la convention de partenariat entre la CPR et l'Action Sociale SNCF.

Ces aides financières sont indépendantes du budget de l'accord.

Une communication sur les aides et prestations proposées sera réalisée par l'Action Sociale SNCF en collaboration avec la MHEN et traitera de tous les aspects handicap/famille. À cette occasion sera mentionnée une nouvelle fois la possibilité pour chaque famille qui le souhaite de rencontrer un professionnel de l'Action Sociale SNCF afin de mieux connaître toutes les dernières évolutions légales et de prise en charge en la matière.

Elle prend également en compte les aidants à travers une offre globale d'accompagnement qui leur permet de concilier vie familiale et mobilisation professionnelle. L'objectif de cette nouvelle offre est d'accompagner la personne dans son rôle d'aidant, de faciliter les démarches de l'aidant pour assurer le confort et la sécurité de la personne aidée, et de permettre à l'aidant de retrouver du temps pour se ressourcer.

Le CorHE veillera à donner les coordonnées de l'Action Sociale SNCF aux personnes handicapées de son périmètre.

CHAPITRE 7 : SOUTENIR L'EMPLOI EXTERNE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS VIA LA POLITIQUE D'ACHAT

7.1. Recourir aux compétences du secteur du travail protégé et adapté

Les parties signataires considèrent que le recours aux prestations du secteur du travail protégé (Etablissements de Service et d'Aide par le Travail, ESAT) et adapté (Entreprises Adaptées, EA) représente un levier pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap qui trouvent dans ces établissements des activités professionnelles aménagées en fonction de leurs besoins et capacités.

Il est rappelé que, par cette politique d'achat solidaire et responsable, le GPF apporte un soutien fort aux 110 000 personnes handicapées accueillies au sein des ESAT et aux 30 000 personnes handicapées employées au sein des EA.

Cet engagement est celui de l'ensemble du GPF et la responsabilité de son développement est confiée à la DDARSE (Direction Déléguée Achats Responsables et Solidaires). Grâce aux nombreuses actions menées depuis 2009 auprès des acheteurs et de leurs donneurs d'ordre internes, le montant des achats auprès du secteur a plus que doublé en 7 ans passant de 7 M€ en 2009 à près de 15 M€ en 2016. Le GPF s'engage à doubler le montant d'achats passés au secteur adapté d'ici 2020, par transfert des achats aux prestataires externes pour atteindre 30 M€.

7.2. Accomplir cet engagement de progrès

Pour servir ces ambitions, les actions suivantes seront développées :

- Une utilisation systématique des marchés cadres conclus avec le secteur adapté et protégé et mis à disposition des différentes Directions,
- Le développement de marchés cadre réservés au secteur adapté et protégé,
- La poursuite de l'engagement du GPF dans les instances de pilotage des groupements fédérant ces structures et le concours apporté dans le cadre de mécénat de compétences à la professionnalisation des équipes des EA et ESAT,

- L'information, les outils et l'organisation d'opérations destinées à mieux faire connaître l'offre du secteur adapté et protégé continueront à être développés.
- La poursuite du travail visant à une comptabilisation rigoureuse des unités bénéficiaires résultant des achats et un engagement attendu vis-à-vis des fournisseurs de remettre en temps et en heure les attestations nécessaires à l'établissement de la DOETH (condition posée à la poursuite de ces collaborations).

CHAPITRE 8 : FAIRE DES ENGAGEMENTS ET DU PLAN D' ACTIONS UN OBJECTIF PARTAGÉ PAR TOUTES LES COMPOSANTES DU GPF

En matière de communication sur le handicap et sur les dispositifs existants au sein du GPF, le présent accord entend poursuivre et intensifier les démarches d'information, de sensibilisation et de formation autour de cette question, notamment en capitalisant et favorisant le partage des pratiques dans le cadre d'une dynamique pluridisciplinaire de progrès.

8.1. Promouvoir l'accord, informer, sensibiliser, former

8.1.1. Le lancement de l'accord

Dès son agrément, une synthèse du présent accord est adressée à tous les travailleurs du GPF identifiés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans le SIRH du GPF. La liste de l'ensemble des correspondants handicap et emploi actualisée à cette date leur sera également adressée à cette occasion.

L'ensemble des travailleurs du GPF sont informés de son existence et de ses principales dispositions, par les supports de communication internes. La MHEN conçoit et propose un guide d'application de l'accord. Les engagements clés de l'accord sont présentés au cours de l'année 2018 en Codir et CHSCT.

Un guide ou tout autre outil pertinent sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé sera mis à disposition des agents, des médecins du travail, assistants sociaux, RRH et membres du CHSCT.

Le guide de l'accessibilité abordant les règles techniques normatives mais aussi des conseils de mise en accessibilité fonctionnelle sera remis à jour au cours de l'accord et fera l'objet d'une nouvelle diffusion large auprès des acteurs suivants : Correspondants patrimoine, Direction de l'Immobilier, Correspondants handicap et emploi, membres des comités de suivis de l'accord, CHSCT.

8.1.2. La formation des acteurs internes

Au-delà des actions de sensibilisation déterminantes pour dépasser les préjugés et idées reçues et pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, des actions de formation plus ciblées seront mises en place selon les besoins dans un souci de professionnalisation. Elles seront définies au regard des objectifs phares de l'accord et des besoins de terrain remontés par les EPIC.

Formation des CHSCT : chaque nouveau membre de CHSCT issu du renouvellement (président, représentants du personnel, médecin, COSEC) ainsi que chaque membre des comités de suivi du présent accord, des commissions Santé des CE et du CCGPF bénéficient de la formation destinée à leur faire connaître le handicap, le texte de l'accord (engagements et dispositifs dont peuvent bénéficier les salariés handicapés) ainsi que le cadre législatif dans lequel s'inscrit l'accord.

Formation de la ligne managériale : sous réserve de l'accord de l'agent, le CorHE mettra en place une sensibilisation de la ligne managériale et du collectif concerné par l'intégration d'une personne en situation de handicap. Cette sensibilisation pourra être complétée par des formations existantes, notamment via des modules à distance, dans des conditions propices aux apprentissages.

Dans le cadre de la formation des nouveaux dirigeants d'unité et du parcours Dimension Managers pour les nouveaux managers), les participants à ces formations doivent réaliser le « Serious Game Pro-diversité » qui aborde les enjeux de la non-discrimination avec une séquence sur le handicap.

Les membres des réseaux de santé au travail et de l'Action Sociale SNCF seront aussi formés au handicap et aux dispositions de l'accord.

De la même façon, les communicants SNCF seront sensibilisés aux obligations afférentes à l'accessibilité des informations internes.

8.2. Renforcer l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sur les dispositifs liés à l'accord

Pour améliorer l'information aux bénéficiaires actuels et potentiels de l'accord ainsi que la qualité de leur intégration au travail, il est convenu ce qui suit :

- L'envoi à tous les bénéficiaires après l'agrément de l'accord du guide pratique sur les aides aux agents en situation de handicap qui sera réactualisé
- L'envoi chaque année d'une information aux nouveaux bénéficiaires de l'accord au titre de l'IPP
- La réalisation et envoi d'une newsletter annuelle de la MHEN à l'ensemble des travailleurs en situation de handicap les informant des actions clés conduites au cours

de l'année, des réseaux d'appuis mobilisables, des évolutions légales les concernant ...

Par ailleurs les travailleurs ayant participé à la nouvelle enquête qui sera conduite en milieu d'accord seront destinataires d'une synthèse présentant les résultats essentiels.

8.3. Communiquer à l'externe ou apporter son soutien au développement de l'emploi de personnes handicapées

Le GPF est l'une des premières entreprises à avoir formalisé son engagement en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap. Il s'attachera donc sur la durée de l'accord à participer à toute étude, échanges inter-entreprises, groupes de travail, manifestations permettant de partager les bonnes pratiques et de penser l'amélioration des conditions de l'emploi de personnes handicapées de demain.

La Mission handicap et emploi se rend également disponible, dans la mesure de ses moyens, aux sollicitations éventuelles de filiales du GPF qui seraient désireuses de penser et structurer leur action en faveur de l'emploi de personnes handicapées. Elle peut à ce titre notamment partager des outils développés dans le cadre de sa politique handicap.

8.4. Permettre le partage d'expérience et valoriser les équipes engagées

Les travailleurs du GPF auront dorénavant la possibilité de porter à la connaissance de tous des projets exemplaires menés par les équipes du GPF ayant eu pour objet l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées au sein du GPF ou en-dehors.

Un événement « Trophée interne » sera donc organisé en lançant un appel à « expérience » aux salariés qui se sont investis pour l'accueil d'un stagiaire en situation de handicap, le recrutement ou le maintien dans l'emploi d'un travailleur en situation de handicap ou encore le recours aux compétences des travailleurs handicapés accueillis ou travaillant en ESAT et EA. Il sera décliné sur plusieurs mois jusqu'au mois de novembre de chaque année, où l'annonce des projets retenus et des dotations se feront à l'occasion de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

Une dotation sera prévue sur le budget de l'accord pour récompenser ces initiatives. Chaque équipe porteuse d'un projet récompensé se verra remettre une dotation qu'elle versera à une association de son choix soutenant l'inclusion sociale et/ou professionnelle de personnes handicapées. Le choix des projets récompensés se fera lors d'un comité de suivi national exceptionnel.

Régulièrement la communication interne se fera l'écho de situations réussies d'intégration ou de reconversion de travailleurs du GPF en situation de handicap. De la même façon, les réussites des sportifs handicapés de haut niveau seront valorisées en communication interne.

CHAPITRE 9 : DISPOSITIONS FINALES

9.1. Entrée en vigueur et durée

L'accord est conclu pour une durée de 4 ans et cessera de produire ses effets à son terme. Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2018 et cessera le 31 décembre 2021.

Au premier semestre de la quatrième année, un bilan de la mise en œuvre des trois premières années sera réalisé. Les éléments recueillis viendront alimenter la réflexion pour le futur accord.

9.2 .Révision de l'accord

Conformément au Code du Travail, le présent accord est révisable au gré des parties.

La demande de révision sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque signataire.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points à réviser et le transmettre aux autres parties signataires.

Des discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de demande de révision.

En cas de besoin, le présent accord peut être modifié par avenant soumis à la même procédure d'agrément.

9.3. Péréquation et pesée financière de l'accord

Le présent accord, dès son agrément par les autorités administratives, entraîne la péréquation des résultats des entités déclaratives de l'obligation d'emploi. Un taux d'emploi est défini chaque année par EPIC, et complété d'une consolidation de la contribution au niveau du GPF.

Cette consolidation au titre de l'année N-1 définit le budget de l'accord en année N piloté au niveau national. Ce budget correspond a minima à ce que le GPF aurait dû verser annuellement à l'AGEFIPH au titre de l'obligation d'emploi en l'absence d'un accord

d'entreprise, sur la base des règles de calcul en vigueur et définies chaque année au moment de la diffusion des notices Cerfa.

Afin de tenir compte des programmations différentes dans le temps des actions et du caractère imprévisible de certaines dépenses (maintien dans l'emploi), le budget de l'accord est dit fongible (d'une année à une autre, d'un poste à un autre) dans le respect des engagements et des règles d'utilisation de la pesée financière de l'accord définies par la DIRECCTE de l'Ile de France.

Pesée financière :

	Montant prévisionnel annuel 8ème Accord
Pilotage et suivi	1 500 000 €
Plan d'embauche et d'insertion dont aménagements	3 500 000 €
Plan de formation et de parcours professionnels des TH	1 500 000 €
Plan de maintien dans l'emploi	5 000 000 €
Plan de soutien à l'emploi externe (recours au secteur adapté et protégé et TIH)	250 000 €
Plan de sensibilisation, communication et formation des acteurs internes	1 000 000 €
TOTAL /an	12,750 M €

9.4. Agrément et déclaration administrative

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Seine Saint-Denis (DIRECCTE).

A défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenu.

Le GPF procédera aux formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par le Code du Travail

GLOSSAIRE

AGEFIPH

L'Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées a pour objectif de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. Elle perçoit le versement de la contribution annuelle des entreprises privées qui ne respectent pas l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et qui ne sont pas couvertes par un accord agréé.

CDAPH

La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées a été créée par la loi du 11 février 2005. Elle succède à la CDES et à la COTOREP et siège au sein des MDPH. Elle prend les décisions relatives notamment à l'orientation en milieu protégé ou ordinaire et adapté et délivre la RQTH.

DOETH

La Déclaration de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés est une déclaration administrative obligatoire annuelle qui doit être renseignée chaque année par les établissements comptabilisant 20 salariés et plus en équivalent temps plein. Elle est à renvoyer à l'AGEFIPH par papier ou télédéclaration avant le 1er mars de l'année N au titre de l'année N-1. Elle détermine notamment le montant de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi si cette dernière n'est pas respectée.

EA

L'Entreprise Adaptée est une entreprise du milieu ordinaire de travail offrant des conditions de travail et un environnement adaptés aux travailleurs handicapés ayant des capacités de travail réduites. Elle est constituée au moins de 80% de travailleurs handicapés dans les services de production. Elle remplace l'atelier protégé depuis la loi du 11 février 2005

ESAT

Les Etablissements de Service et d'Aide par le Travail sont des établissements médico-sociaux. Ils permettent aux travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle adaptée et de bénéficier d'un accompagnement pour le développement de leur autonomie. Pour être accueilli en ESAT, il faut une orientation vers le milieu protégé par la CDAPH. Ils remplacent les CAT depuis la loi du 11 février 2005.

MDPH

Maison Départementale des Personnes Handicapées. Elle a mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille. Chaque MDPH met en place entre autres une équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne handicapée, et une Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

LOI DU 11 FEVRIER 2005

La loi du 11 février 2005 dite loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est le principal texte sur les droits des personnes en situation de handicap, depuis la loi de 1975 et 1987. Les toutes premières lignes de la loi rappellent les droits fondamentaux des personnes handicapées et donnent une définition du handicap : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Elle articule l'objectif d'accès au droit commun avec le droit à la compensation afin de favoriser l'accès à l'autonomie des personnes en situation de handicap

La loi apporte de nombreuses avancées sur les domaines suivants :

- Accueil des personnes handicapées
- Le droit à compensation
- Les ressources
- La scolarité
- L'emploi
- L'accessibilité
- Citoyenneté et participation à la vie sociale

RLH

Reconnaissance de Lourdeur du Handicap. La RLH peut être demandée par un employeur auprès de l'Agefiph qui statue lorsque les conséquences financières du handicap de la personne concernée sur son poste de travail restent très importantes, même après l'aménagement optimal de la situation de travail. La lourdeur du handicap a pour but de compenser financièrement pour partie les charges supportées.

AETH

Aide à l'emploi de travailleurs handicapés : l'obtention d'une RLH laisse la possibilité » soit de récupérer l'aide versée sous forme de minoration dans la DOEETH, soit sous forme d'aide financière directe attribuée au service accueillant l'agent. Cette aide financière directe s'appelle AETH.

RQTH

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est attribuée par la CDDP sur la base d'un dossier renseigné par la personne concernée et complété d'un certificat médical. Elle est attribuée pour une durée déterminée (les plus souvent 5 ans) et doit faire l'objet d'une demande de renouvellement.

UB

Unité Bénéficiaire. Une unité bénéficiaire est l'équivalent temps plein d'un travailleur handicapé. On obtient des UB soit par l'emploi direct de travailleurs handicapés, soit par le recours à des ESAT et EA. Dans ce dernier cas, c'est l'ESAT ou l'EA qui fournit une attestation comptable en fin d'année convertissant le montant du contrat de fourniture ou de prestation de service passée avec l'entreprise.

Fait à Saint Denis, le 30 AVR. 2018

La SNCF

Benjamin Rouyroux
Directeur des Ressources Humaines du GPF

La Fédération Nationale des Travailleurs,
Cadres et Techniciens des Chemins de fer
Français (C.G.T)

Effect des nouvelles :
- sur le niveau souffrant
de recrutement et l'impact
de la mesure d'absence de tout
l'accord
- le manque de moyen mis
en œuvre pour le reclassement de
RATP lors des très nombreuses
restructurations.

Pascal CHASSIER

La Fédération des Syndicats de
Travailleurs du Rail Solidaires, Unitaires
et Démocratiques
(SUD RAIL)

L'Union Nationale des Syndicats
Autonomes Fédération des Cheminots et
Personnels des Activités Annexes
(U.N.S.A.)

Flourent Montcillot

Roger DILLENSEGER
Secrétaire Général
UNSA-FERROVIAIRE

Avec lettre de réserve

La Fédération des cheminots C.F.D.T.
(C.F.D.T.)

Olivier Boissou

ci joint lettre de Réserve



UNION FÉDÉRALE DES CHEMINOTS
ET ACTIVITÉS COMPLÉMENTAIRES

Lettre de réserve sur la signature de l'accord TH

Paris, le 26 avril 2018

Réf : OB 01-2018

Objet : Lettre de réserve concernant la signature par la CFDT cheminots de l'accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés 2018 - 2021

La CFDT Cheminots rappelle son attachement et son investissement à la mise en œuvre puis à l'amélioration de la politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés à la SNCF, et cela depuis le 1^{er} accord d'entreprise de 1992. La CFDT cheminots signe l'accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés 2018-2021 en apportant les réserves suivantes :

- Sur le volume de recrutement, alors que l'accord précédent prévoyait 100 recrutements par an, cet accord prévoit le recrutement de 75 salariés par an sur 4 années. Pour la CFDT, c'est un mauvais signal de régression dans un contexte général de réduction des recrutements.
- Concernant les TR (titres restaurants), la CFDT sera particulièrement vigilante dans le cadre du respect de l'accord concerné. Nous veillerons très attentivement à ce que les salariés en situation de handicap ne soient pas lésés dans l'obtention de titres restaurants.
- Concernant l'information de l'accord, la CFDT avait demandé que des dispositions spécifiques d'information pour le service de santé au travail soient incluses dans l'accord. Ces dispositions n'ont pas été reprises. Nous serons par conséquent très vigilants dans l'élaboration des supports ainsi que dans leurs diffusions.

Par ailleurs, la CFDT sera particulièrement attentive sur la mise en place de groupe de travail avec les organisations syndicales autour de la pérennisation des CME (Cellule Maintien d'Emploi), pluridisciplinaires et pérennes qui auront lieu au 1^{er} semestre 2019. Cette démarche permettra une meilleure prévention de la désinsertion professionnelle afin d'éviter une rupture de parcours dans les évolutions de carrières et/ou de formation des salariés en situation de handicap.

Enfin, dans un contexte de forte réorganisation sociale, la CFDT Cheminots demeurera très vigilante sur les objectifs de recrutement à atteindre et suivra avec un grand intérêt les évolutions de l'accord TH, notamment dans ses déclinaisons nationales et régionales. Pour la CFDT, cet accord doit être un outil pratique permettant d'optimiser l'insertion des TH mais aussi de permettre à l'ensemble des acteurs concernés de contribuer à l'amélioration de l'emploi des TH.

Pour la CFDT,
Olivier BOISSOU

 01 75 50 12 20
  contact@cfdtcheminots.org
  www.cfdtcheminots.org
  CFDT Cheminots Officiel
  @cdtcheminots

Annexe 1 : Aides à la compensation du handicap

Conditions générales :

Les bénéficiaires de ces aides sont définis au champ d'application du présent accord quel que soit le statut (Cadre permanent ; CDI, CDD, intérimaires, alternants, stagiaires si le contrat/convention de stage est supérieur à 30 jours de présence dans l'entreprise)

Les dossiers de demande d'aides sont traités par le Correspondant handicap et emploi, à partir des éléments fournis.

Toute demande doit être accompagnée :

- de la justification du titre de bénéficiaire (ou du récépissé de demande de RQTH),
- de la prescription du médecin du travail
- ainsi que des devis liés aux dépenses envisagées.

Toutes dépenses d'investissement supérieures à 3000€, ainsi que les demandes de transport domicile/travail seront étudiées dans le cadre de commissions ad hoc.

Il est rappelé que les aides de l'accord sont mobilisables après déduction :

- des aides de droit commun (CPR, CPAM, Mutuelles,...)
- des aides externes (prestation de compensation du handicap (PCH), aides des conseils régionaux, aides AGEFIPH,...).
- Des aides versées par l'Action Sociale SNCF pour les compensations du handicap concernant la sphère privée et familiale.

Les aides accordées au titre de l'accord Handicap ne se substituent pas aux aides de la MDPH ou aux aides des organismes de sécurité sociale ou de prévoyance.

Les aides à l'adaptation de la situation de travail

Ces aides peuvent concerner l'accès à l'emploi ou le recrutement, l'accès à la formation ou à l'amélioration des compétences, le maintien ou le retour en emploi des salariés en situation de handicap.

A noter : l'Accord ne finance que la part du surcoût lié au handicap. Selon l'ampleur du projet, un co-financement pourra être demandé à l'établissement du salarié concerné.

INTERNE GPF

Aménagement matériel / physique du poste (ex : fauteuil ergonomique, plan incliné, bureau électrique, lunettes spécifiques dont le poste justifie l'usage, chaussures de sécurité orthopédiques, aménagement d'un véhicule de service...)	Pour aménagement d'un véhicule de service : sur avis de la Commission Transport.
Aides à la communication (interprète LSF, LPC, vélotypie, abonnement à des applications type Roger'svoice...) et formations spécifiques à l'utilisation d'aides techniques (Jaws, Zoomtext, Tadeo...)	
Auxiliaire professionnel (aide à la réalisation des actes professionnels rendus difficiles ou impossibles en raison de la situation de handicap)	Intégralement sur le budget de l'accord. Application des conditions générales précisées ci-dessus. Une réévaluation du besoin sera réalisée annuellement par le médecin du travail.
Accompagnement de maintien dans l'emploi	Limité à une période de 6 mois Limité à deux jours par semaine
Aide au transport pour les trajets domicile - travail (et travail-travail occasionnel) Aménagement de place de parking PMR au travail	- Allouable si l'agent ne peut pas prendre les transports en commun ou ne peut pas conduire du fait de son handicap - La prise en charge des frais de taxi ne peut excéder 60 km par jour de service nécessitant la mobilisation d'un taxi sauf avis spécifique rendu par la Commission Transport sur examen de la situation de l'agent. - Décision par la Commission Transport sur la base de l'avis formulé par le médecin du travail, d'une évaluation sociale, d'une évaluation par le Correspondant handicap et emploi et lorsque qu'aucune solution alternative moins onéreuse ne peut se mettre en place. - Réexamen systématique du dossier à échéance de l'aide (un an maximum avant nouveau passage en Commission Transport)
Accessibilité des locaux de travail, notamment sanitaires (tous types de handicaps)	Le budget de l'accord peut être mobilisé pour répondre à un besoin particulier d'accessibilité que peut rencontrer un travailleur handicapé. Il viendra en complément du financement employeur et / ou propriétaire. (cf. 4.5.1)
Recours à une étude ergonomique ou à un expert d'un type de handicap (déficience visuelle, auditive, psychologue du travail, ergothérapeute...)	Uniquement à la demande du médecin du travail, du Corhe ou du référent Handicap.

Télétravail	Mise en place du télétravail TH sur préconisation du Médecin du Travail et selon le document d'application en vigueur à date de la demande.
Aide à l'aménagement du véhicule de service (utilisation du véhicule de service par l'agent)	Sur avis de la Commission Transport,
Tutorat spécifique TH	Suite à recrutement ou arrêt supérieur à 3 mois, ou suite à reconversion professionnelle

	Contrat de professionnalisation ou d'alternance
Coaching spécifique TH	Suite à recrutement ou arrêt supérieur à 3 mois, ou suite à reconversion professionnelle Contrat de professionnalisation ou d'alternance

Les aides de compensation pour l'accès à la formation ou à l'évolution professionnelle

Aides techniques ou humaines ou moyen à mettre en place pour compenser le handicap en situation de formation ou d'examens / allongement de la durée de la formation	Exemples : remise à niveau scolaire, formation spécifiques (utilisation d'un logiciel), ...
Frais de déplacement ou d'hébergement	Prise en charge des éventuels surcoûts liés au handicap permettant de compenser la fatigabilité (ex : chambre accessible PMR en hôtel, chambre d'hôtel si moins cher que déplacements taxi)
Bilan professionnel / bilan de compétences	Possibilité de prise en charge du surcoût lié au handicap du bilan de compétences destinés à sécuriser le parcours professionnel du salarié en situation de handicap. (par exemple pour financer le recours à des prestataires spécialisés) Limité à un bilan professionnel par salarié sur la durée de l'accord.
Temps supplémentaire pour les examens	1/3 temps, ou temps supplémentaire déterminé si nécessaire par le médecin du travail et communiqué aux COFO et chargé d'examen
Transfert des aménagements de poste dans le cadre d'une mobilité	Intégralement sur le budget de l'accord

Les aides de compensation servant à la fois la sphère professionnelle et privée

Prothèses auditives (hors accessoires, options et assurance)	Remboursement du reste à charge (après versements des autres aides) dans la limite de 1500 € pour 2 prothèses et 750 € pour 1 prothèse. Si, après sollicitation de l'AGEFIPH, un reste à charge demeure, le salarié aura la possibilité de solliciter la MHE pour un financement additionnel.
Autres aides techniques (tout instrument, équipement ou système technique adapté ou spécialement conçu pour compenser une limitation d'activité rencontrée par une personne du fait de son handicap, acheté ou loué par la personne handicapée pour son usage personnel et professionnel) hors accessoires, options et assurances. Ex : fauteuil roulant manuel ou électrique...	Remboursement du reste à charge après mobilisation des différentes aides possibles (CPR/ CPAM, Mutuelle, Action Sociale, Agefiph, ...) et à condition que l'aide apporte un bénéfice sur la vie professionnelle ou soit utilisée pour la vie professionnelle.
Aide à l'obtention du permis de conduire	Frais d'inscription + code + conduite + un passage d'examen. En complément des aides externes mobilisables (aide Agefiph, Action Sociale notamment).

INTERNE GPF

	<p>Mobilisable sous conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que le salarié ne puisse pas se rendre au travail par d'autres moyens (transports en commun) en raison de son handicap ou d'absence de transport - Que cette solution permette d'éviter le recours au taxi ou transport adapté. - D'évaluation sociale
Aide à l'aménagement du véhicule personnel de l'agent	<p>Financement sur le budget des aides de l'Action Sociale SNCF. Mobilisation du budget de l'accord TH en complément si nécessaire sur avis de la Commission Transport.</p>
Aide à l'acquisition d'un véhicule neuf ou d'occasion (hors assurance et maintenance)	<p>Sur avis de la Commission Transport, mobilisable à condition que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le salarié ne puisse pas se rendre au travail par d'autres moyens (transports en commun) en raison de son handicap ou d'absence de transport - Les adaptations nécessitées par le handicap ou son évolution requièrent l'acquisition d'un nouveau véhicule ou d'un véhicule de gamme supérieure. - Que cette solution permette de mettre fin au recours d'un taxi ou transport adapté - D'évaluation sociale <p>En complément des aides externes mobilisables (Action Sociale, PCH et aide Agefiph notamment). 1 fois maximum par agent sur la durée de l'accord, à hauteur maximum de 10 000 €.</p>

Aide animalière (visant la suppléance partielle de certains actes de la vie par l'acquisition et l'entretien d'un animal éduqué par une structure spécialisée)	<p>En complément des aides externes mobilisables (notamment PCH) Prise en charge du reste à charge dans la limite de 500 euros par salarié sur la durée de l'accord.</p>
---	--

Pour les stagiaires et les alternants, le financement des aides nécessaires pour le trajet Domicile-Ecole ou des aménagements nécessaires sur le lieu de la formation externe au GPF ne relève pas de l'accord collectif SNCF.

Fiche d'identification

Identification du texte

<i>Titre</i>	Accord collectif en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés du Groupe Public Ferroviaire 2018-2021
<i>Référentiel</i>	GPF - Référentiel Ressources Humaines
<i>Nature du texte</i> <i>Niveau de confidentialité</i>	Règle Interne GPF
<i>Sécurité</i>	Non
<i>Émetteur</i>	Direction des Ressources Humaines du GPF
<i>Référence</i> <i>Index utilisateur (plan de classement)</i> <i>Complément à l'index utilisateur</i> <i>Ancienne référence</i>	GRH00393 (PS1 1 B)
<i>Date d'édition</i>	20-08-2018
<i>Version en cours / date</i>	Version 01 du 20-08-2018
<i>Date d'application</i>	Applicable dès réception
<i>Mode de distribution initiale</i>	Standard

Approbation

<i>Rédacteur·rice·s</i>		<i>Vérificateur·rice·s</i>	
Prénom Nom	20-08-2018	Prénom Nom	20-08-2018
Fonction			
<i>Approbateur·rice·s</i>		<i>Administrateur·rice·s</i>	
Prénom Nom	20-08-2018	Stéphane LEVY	20-08-2018
Fonction			

Textes abrogés

- Néant.

INTERNE GPF

Textes de référence

- **Inaptitude et reclassement**, *Principe*, GRH00360,
- **Congès du personnel du cadre permanent du Groupe Public Ferroviaire**, *Règle*, GRH00143
- **Dispositions applicables au personnel contractuel**, *Directive*, GRH00254
- **LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées** <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000809647&categorieLien=id> (*Préambule p 3*)
- **Loi sur l'accessibilité numérique Article 47 de la Loi n°2005-102 du 11 février 2005** portant sur « l'accessibilité des services de communication publique en ligne pour les services de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent », dans un premier temps. (*Article 4.1 Accès à la formation et développement des compétences*)
- **Référentiels d'accessibilité du Web (Article 4.5.3)** : Dès 1997, le W3C (*World Wide Web Consortium*), l'autorité des standards du web, s'est intéressé à l'accessibilité et a créé la WAI (*Web Accessibility Initiative*). La WAI a émis 61 recommandations permettant de rendre le web accessible, notamment aux technologies d'assistance utilisées par les personnes handicapées. site de la WAI (*Web Accessibility Initiative*) : <https://www.w3.org/WAI/wai-fr-intro.htm>
- **Départ en retraite des salariés en situation de handicap au travail ou parents d'enfants handicapés** : la Caisse de Prévoyance et de Retraite est l'organisme de référence à solliciter pour connaître les modalités spécifiques de départ en retraite.

Historique des éditions et des versions

<i>Edition</i>	<i>Version</i>	<i>Date de version</i>	<i>Date d'application</i>
01-01-2003	Version 01	01-01-2003	01-01-2003
13-06-2008	Version 01	13-06-2008	13-06-2008
01-01-2012	Version 01	01-01-2012	01-01-2012
22-09-2015	Version 01	22-09-2015	22-09-2015
20-08-2018	Version 01	20-08-2018	Dès réception

Mise à disposition / distribution

Type de média : Intranet

Distribution

<i>Organismes de la direction de l'entreprise sans distribution par indicatif</i>	tous
<i>Indicatifs de distribution de l'Epic SNCF</i>	EPICSNCF
<i>Indicatifs de distribution de l'Epic RESEAU</i>	RESEAU
<i>Indicatifs de distribution de l'Epic MOBILITES</i>	MOBIL
<i>Collections communes aux 3 Epics</i>	GPF

Restrictions et particularités de distribution

<i>Entités concernées par cette version du texte</i>	toutes
<i>Particularités de distribution</i>	Intéresse les correspondants Handicap & Emploi, l'Action Sociale SNCF et la médecine du travail

Services chargés de la distribution

	<i>Nom de l'organisme</i>	<i>Coordonnées</i>
Distribution initiale		
Distribution complémentaire		

Résumé

Conformément à la loi 2014-872, du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire, le Groupe Public Ferroviaire (GPF) constitué des 3 EPIC : SNCF, SNCF Réseau, SNCF Mobilités mène une politique volontariste et concertée avec les organisations syndicales en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Accompagnement du texte

La mise en application de ce document d'application ne nécessite aucun dispositif d'accompagnement particulier. Une action de communication auprès des rédacteurs de consignes et de l'encadrement permettra une prise en compte des dispositions décrites.