

Accord collectif en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés 2015 – 2017

DIRECTION COHÉSION ET RESSOURCES HUMAINES FERROVIAIRE




E
RA DTC CG RF

Sommaire

PREAMBULE	1
OBJET	2
CHAPITRE 1 – PERIMÈTRE DE L'ACCORD	3
Article 1.1 – Champ d'application de l'accord	3
Article 1.2 – Effet de l'accord	3
Article 1.3 – Définition du handicap	3
Article 1.4 – Les bénéficiaires	3
Article 1.5 – Aptitude-Inaptitude-Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé	4
Article 1.6 – Eléments de langage	4
Article 1.7 – Les acteurs	4
CHAPITRE 2 – FAIRE PROGRESSER LE TAUX D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS L'ENTREPRISE	4
CHAPITRE 3 – PLAN D'ACTIONS	5
Article 3.1 – Poursuivre une politique active de recrutement et d'intégration des salariés handicapés (plan d'embauche en milieu ordinaire)	5
Article 3.1.1 – Recrutement au Cadre Permanent ou en CDI	6
Article 3.1.2 – Alternance	7
Article 3.1.3 – Contrat à Durée Déterminée et intérim	8
Article 3.1.4 – Stages	9
Article 3.1.5 – Accueil et intégration	9
Article 3.2 – Développer les mesures favorisant le maintien dans l'emploi des salariés confrontés au handicap en cours de carrière (plan de maintien dans l'emploi)	10
Article 3.2.1 – Maintien dans l'emploi et reclassement	11
Article 3.2.2 – Prise en compte des maladies chroniques invalidantes	11
Article 3.2.3 – Les aides techniques et financières	12
Article 3.2.4 – La démarche (ou renouvellement) de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)	13
Article 3.2.5 – Reconnaissance de la lourdeur du handicap	13
Article 3.2.6 – Prise en compte du handicap dans les programmes de prévention des CHSCT	14
Article 3.3 – Prendre les dispositions permettant aux salariés handicapés de bénéficier de parcours professionnels au même titre que l'ensemble des salariés	14
Article 3.3.1 – Accessibilité des locaux recevant des travailleurs	15
Article 3.3.2 – Sécurité incendie	15
Article 3.3.3 – Accès à l'information	15
Article 3.3.4 – Transport et déplacements	16
Article 3.3.5 – Formation	16
Article 3.3.6 – Déroulement de carrière – examens	17
Article 3.3.7 – Evolution de l'emploi et des organisations	18
Article 3.3.8 – Plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement collectif	18
Article 3.3.9 – Mesures relatives à la mobilité géographique et fonctionnelle et au logement	18
Article 3.4 – Mieux prendre en compte la question du handicap dans l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle	19

Article 3.4.1 – Vie familiale	19
Article 3.4.2 – Accompagnement de l'action sociale	20
Article 3.5 – Renforcer les liens et les prestations confiées au secteur adapté et protégé.....	20
Article 3.6 – Faire des engagements et du plan d'actions un objectif partagé par toutes les composantes de l'entreprise	21
Article 3.6.1 – Information et sensibilisation	22
Article 3.6.2 – Projets portés par les salariés	23
CHAPITRE 4 – BUDGET PRÉVISIONNEL DE L'ACCORD TRAVAILLEURS HANDICAPÉS 2015 -2017	24
CHAPITRE 5 – DURÉE ET RÉVISION DE L'ACCORD.....	24
Article 5.1 – Entrée en vigueur et durée	24
Article 5.2 – Révision de l'accord	25
CHAPITRE 6 — PEREQUATION PILOTAGE ET SUIVI	25
Article 6.1 – Péréquation.....	25
Article 6.2 – Pilotage.....	25
Article 6.3. – Suivi	26
Article 6.4 – Agrément et déclaration administrative	27
ANNEXE 1 – AIDES A LA COMPENSATION DU HANDICAP EN SITUATION DE TRAVAIL ...	29
ANNEXE 2 –REFERENCES AU TEXTE REGLEMENTAIRE	33


 RA MCGG RF

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 et de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Il est conforme à la Directive européenne 2000/78/CE du 27 Novembre 2000 portant sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail des personnes handicapées.

Il s'applique à l'ensemble des femmes et des hommes salariés des trois Epic : La SNCF, SNCF Réseau et SNCF Mobilités relevant du cadre permanent ou du personnel contractuel.

L'Établissement Public Industriel et Commercial SNCF a mené depuis 1992 une politique sociale contractuelle en faveur de l'intégration professionnelle des salariés en situation de handicap. Six accords successifs ont été conclus depuis cette date.

Les engagements tenus dans le cadre de ces accords ont permis une progression du taux d'emploi jusqu'à 4,49 % et la présence de plus de six mille cinq cents bénéficiaires de l'obligation d'emploi à la fin de l'année 2014. Pour rappel, la loi de 2005 oblige les entreprises de plus de 20 salariés à atteindre un taux minimum de 6%.

Ces résultats sont le témoignage de l'efficacité et de la qualité des actions engagées à travers la politique contractuelle de l'entreprise.

Les évolutions législatives au bénéfice de l'insertion professionnelle des personnes handicapées donnent une responsabilité majeure aux entreprises. Elles conduisent ces dernières et les organisations syndicales représentatives signataires à poursuivre leur engagement contractuel en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap.

Cet engagement participe à la stratégie de Responsabilité Sociétale de l'entreprise, et notamment à son approche d'égalité des compétences et de lutte contre toutes les discriminations.

Les parties signataires s'engagent à faciliter l'intégration et l'insertion au sein de l'entreprise des travailleurs handicapés afin de favoriser le « travailler ensemble » de tous les collaborateurs au-delà de leurs différences. Cette volonté nécessite la responsabilisation de tous les acteurs afin d'éviter toute stigmatisation du handicap. Elles espèrent que la mise œuvre du présent accord permettra de contribuer à changer le regard sur les salariés ayant des besoins spécifiques et de faire de leurs différences un enrichissement pour tous.

Objet

A travers les actions et les termes de l'accord, la direction de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives signataires visent à répondre par des actions concrètes quantitatives et qualitatives aux engagements ci-après :

- Faire progresser le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.
- Poursuivre une politique active et volontariste d'intégration de nouveaux salariés handicapés dans l'ensemble des métiers que l'entreprise offre au recrutement.
- Développer le recrutement d'alternants en situation de handicap afin d'offrir des parcours qualifiants.
- Prendre toutes les mesures favorisant le maintien dans l'emploi des salariés confrontés à un ou plusieurs handicaps en cours de carrière.
- Accompagner les salariés lors de l'intégration, du maintien dans l'emploi ou de changement professionnel en tenant compte des incidences psychologiques engendrées.
- Prendre les dispositions permettant aux travailleurs handicapés de bénéficier de parcours professionnels au même titre que l'ensemble des salariés.
- Mieux prendre en compte la question du handicap dans l'articulation des temps de vie et de travail.
- Renforcer les liens et les prestations confiées au secteur protégé et contribuer ainsi à l'accès à l'emploi des personnes handicapées qui ne peuvent pas intégrer le milieu « ordinaire ».
- Faire du CHSCT un acteur majeur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.
- Poursuivre une politique active dans le domaine de la prévention des risques professionnels quels qu'ils soient.
- Mieux former, informer et sensibiliser pour « changer le regard » sur le handicap.
- Faire des engagements et du plan d'actions de l'accord un objectif partagé par toutes les composantes de l'entreprise.

CHAPITRE 1 – PERIMÈTRE DE L'ACCORD

Article 1.1 – Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des 3 Epic : la SNCF, SNCF Mobilités et SNCF Réseau constituant le Groupe public ferroviaire dénommé l'entreprise dans l'accord ci-après.

Article 1.2 – Effet de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2014-872 du 4 août 2014 portant sur la réforme ferroviaire.

Il se substitue à l'accord d'entreprise SNCF en faveur de l'emploi des Travailleurs Handicapés 2012-2015 ainsi qu'à l'accord RFF du 28/07/2013 et son avenant du 01/09/2014 ayant le même objet, à ses annexes, avenants dans leur totalité et usages.

Article 1.3 – Définition du handicap

Selon la loi, « constitue un handicap 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 » (Code de l'action sociale et des familles).

Cette définition traduit la multiplicité des handicaps (légers ou lourds, visibles ou non...) et la diversité de leurs origines.

Elle montre que chaque situation de handicap appelle une analyse et une solution spécifique et individuelle.

Article 1.4 – Les bénéficiaires

- 1 – Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH),
- 2 – Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %,
- 3 – Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale,
- 4 – Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- 5 – Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires,
- 6 – Les titulaires de la carte d'invalidité,
- 7 – Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Article 1.5 – Aptitude-Inaptitude-Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

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

L'aptitude s'apprécie par rapport au poste de travail. L'aptitude à l'exercice des fonctions de sécurité est définie dans les textes en vigueur relatifs aux conditions d'aptitude physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national.

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) en elle-même ne permet donc pas d'établir un lien systématique avec l'aptitude ou l'inaptitude, chaque cas devant être apprécié spécifiquement. La reconnaissance est délivrée par les Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées de chaque département pour une période déterminée. Son renouvellement nécessite d'engager une nouvelle démarche. Cette démarche de reconnaissance est un acte volontaire et personnel.

L'invalidité est une notion différente définie dans le Code de la sécurité sociale.

Article 1.6 – Eléments de langage

Par respect pour les personnes, mais aussi parce que le handicap ne saurait suffire à caractériser un collègue ou un collaborateur, chacun dans l'entreprise veillera à parler de « salariés en situation de handicap » ou de « personnes handicapées » et non « des handicapés ».

Article 1.7 – Les acteurs

La réussite de l'accord et des actions engagées reposent sur l'implication de tous les acteurs (Mission nationale handicap et emploi, RH, médecins, Action sociale, CHSCT, managers,...).

Afin que tous aient conscience de leur rôle et de ceux des autres acteurs, un document reprenant les prérogatives de chacun sera réalisé par la Mission nationale handicap et emploi dans le cadre d'un groupe de travail émanant du comité de suivi national.

Ce document sera largement diffusé au sein de l'entreprise.

CHAPITRE 2 – FAIRE PROGRESSER LE TAUX D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS L'ENTREPRISE

L'entreprise s'engage, sur la période 2015/2017, à faire progresser de façon constante son taux d'emploi pour tendre, voire dépasser le seuil légal de 6% de travailleurs handicapés.

L'ambition du présent accord, en cohérence avec les éléments de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences sur la période, est de parvenir à une progression à la fois quantitative et qualitative pour le déploiement de la politique en faveur des salariés handicapés et l'augmentation du taux d'emploi.

En prenant en compte les éléments objectifs de contexte :

- un taux d'emploi de 4,49% au 31/12/2014,
- la stabilisation du nombre des salariés titulaires d'une Incapacité Partielle Permanente (IPP) égale ou supérieure à 10 %, signe d'une politique active dans le domaine de la prévention des risques professionnels,
- les prévisions de déflation du nombre « d'unités équivalent emploi » sur les 3 années de l'accord du fait des départs en retraite ou des fins de validité des reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé,
- des spécificités de nos métiers dont une part importante est soumise aux exigences de la sécurité ferroviaire et des textes en vigueur sur l'aptitude sécurité et l'habilitation à l'exercice des fonctions de sécurité,
- et des particularités du marché de l'emploi des personnes handicapées notamment pour les emplois requérant des spécialisations techniques ou l'accès à l'encadrement.

L'entreprise et les organisations syndicales représentatives signataires affirment par la signature du présent accord leur volonté de poursuivre la dynamique de progrès et d'impulser une mobilisation de tous les acteurs en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés sur les trois années de l'accord. Cet engagement ne peut être tenu que par l'implication du management et de l'ensemble des acteurs, ainsi que par l'activation de tous les leviers pour réaliser cette progression, à savoir le recrutement, les reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé en cours de carrière et le recours au secteur protégé.

Les engagements de l'entreprise feront l'objet de plans d'actions pluriannuels dans chaque Epic intégrant les leviers prévus par l'accord permettant la progression du taux d'emploi.

CHAPITRE 3 – PLAN D' ACTIONS

Article 3.1 – Poursuivre une politique active de recrutement et d'intégration des salariés handicapés (plan d'embauche en milieu ordinaire)

La direction de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives signataires réaffirment leur volonté de continuer à faire du plan d'embauche et d'intégration en milieu ordinaire un axe majeur de la politique d'emploi en faveur des travailleurs handicapés. Cette volonté s'inscrit dans la politique globale d'égalité des chances et de promotion de la diversité que mène l'entreprise.

Les directeurs d'établissement sont responsabilisés sur l'atteinte des objectifs ci-dessous, et les CHSCT sont force de proposition.

Les recrutements portent sur toutes les catégories d'emplois, collèges et niveaux de formation ainsi que sur tous les types de handicap. À cet effet, chaque candidature fait l'objet d'un examen particulier. L'embauche résulte de

l'adéquation entre les besoins de l'entreprise, la recherche de compétences, l'aptitude et la non-discrimination. Un effort sera mené dans les collèges où le taux de recrutement reste faible.

Ainsi, les agences de recrutement doivent prendre toutes les dispositions nécessaires pour que les candidatures de personnes en situation de handicap figurent dans les présélections de cadres et agents de maîtrise. La formation des chargés de recrutement intègre à ce titre un rappel fort des engagements de l'accord et des principes de non-discrimination et une sensibilisation à la question du handicap. Dans les agences de recrutement, l'adaptation des supports de tests et du matériel aux différents types de handicap sera poursuivie en mettant à profit les nouvelles technologies.

Le budget prévisionnel relatif aux aménagements de postes dans le cadre des recrutements fait l'objet d'une ligne budgétaire spécifique.

Article 3.1.1 – Recrutement au Cadre Permanent ou en CDI

La direction de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives signataires s'engagent à poursuivre activement la politique d'intégration des travailleurs handicapés prioritairement par le recrutement à durée indéterminée au Cadre Permanent, ou en qualité de contractuel lorsque le candidat ne remplit pas les conditions pour être admis au Cadre Permanent.

L'entreprise recrutera, au minimum, comme dans le précédent accord, 100 travailleurs handicapés en moyenne par an, au Cadre Permanent ou en contrat à durée indéterminée, soit un total de 300 travailleurs handicapés sur la durée de l'accord.

Parallèlement, elle réalisera 25 entrées en 2015 et 25 nouvelles entrées en 2016 dans le dispositif piloté de formation en alternance (Hantrain), ce dernier devant déboucher sur un recrutement. La poursuite, au-delà de 2016, des entrées dans le dispositif Hantrain se fera en fonction du bilan réalisé sur la première phase.

Si le dispositif n'était pas reconduit dans ses modalités actuelles, un recrutement équivalent de 25 personnes en situation de handicap serait réalisé de façon complémentaire.

Les entrées réalisées en 2015 sur le dispositif Hantrain dans le cadre du nouvel accord s'ajoutent à celles réalisées entre 2012 et 2014. L'ensemble de ces entrées (2012-2015) doivent conduire à 100 recrutements.

Chaque Epic s'engage à répartir les recrutements de travailleurs handicapés sur ses établissements et ses métiers, à communiquer ses recrutements aux correspondants travailleurs handicapés et à piloter et suivre l'atteinte de ses objectifs propres. La Mission nationale handicap et emploi de la Direction Cohésion et Ressources humaines ferroviaire apportera son concours pour le respect de ces engagements.

Un effort important de recrutement portera sur des handicaps lourds, c'est-à-dire durables et nécessitant, dans la majorité des cas, un aménagement de l'espace de travail. Pour que la lourdeur du handicap ne constitue pas un frein à l'embauche, l'entreprise dote la Mission nationale handicap et emploi des moyens budgétaires nécessaires pour aménager les postes de travail.

Les conditions de sélection des candidats en situation de handicap seront aménagées pour permettre à chacun de postuler à égalité de chance. Par

exemple : appel à un interprète en langues de Signes Française (LSF) pour un candidat sourd,...

Pour la recherche de candidatures, et en complément des demandes d'emploi spontanées, l'entreprise s'appuie sur un « réseau de partenaires » et plus particulièrement : Pôle Emploi, Hanploi, Cap Emploi, Tremplin, Centres de Rééducation Professionnelle, ADAPT, AGEFIPH, etc. Par ailleurs, l'entreprise participe aux salons et aux forums, organisés par les organismes et les institutions spécialisées, pour conseiller les personnes handicapées dans leur démarche d'orientation et de recherche d'emploi. Elle recherche et développe les passerelles possibles pour intégrer des salariés du secteur adapté et protégé à l'entreprise.

Lors du traitement des candidatures, à niveau égal de compétences, les agences de recrutement traitent celles de travailleurs handicapés en priorité. Les agences de recrutement peuvent se faire accompagner et conseiller par les correspondants travailleurs handicapés qui ont un rôle de conseil et d'expertise, en particulier pour des questions relatives aux possibilités d'aménagement de poste et d'adaptation de l'accessibilité de l'environnement professionnel.

Des facilités de circulation sont octroyées aux candidats pour se rendre aux lieux de sélection.

Le correspondant travailleurs handicapés est un acteur essentiel dans la mise en place des partenariats locaux et l'accompagnement des établissements dans l'atteinte de leurs objectifs d'embauche.

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 CHSCT sont systématiquement informés du recrutement d'un travailleur handicapé et associés aux modalités d'aménagement qui s'avèrent nécessaires. Les acteurs intervenant dans le processus de recrutement sont sensibilisés tout particulièrement aux dispositions du présent chapitre.

Article 3.1.2 – Alternance

L'entreprise s'est engagée à développer les contrats en alternance. L'alternance est un moyen de contribuer à la qualification des personnes handicapées et de favoriser le recrutement en vue de la couverture d'emplois ultérieurs au Cadre Permanent ou en CDI. L'accueil de collaborateurs doit se faire en valorisant les principes de diversité des profils.

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

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 ses activités professionnelles dans de bonnes conditions.

Article 3.1.2.1 – Alternance dans les dispositifs dédiés aux personnes en situation de handicap

L'ambition du dispositif Hantrain, décidée lors du 6^{ème} accord, est d'accueillir des alternants qui seront recrutés à l'issue de leur alternance, s'ils réussissent leur examen.

Ce dispositif se poursuit, sur des métiers spécifiques de l'entreprise :

- Commercial gare et métiers techniques pour SNCF Mobilités
- Cœur de métiers ferroviaires pour SNCF Réseau

Pour le métier de commercial gare des branches Voyageurs, les alternants devront également réussir l'examen d'obtention du titre d'Agent Service Voyageur Gare (ASVG) et le diplôme de commercial.

D'autres métiers pourront être concernés par le dispositif.

L'entreprise se fixe comme objectif de permettre l'entrée de 25 personnes en 2015 et 25 en 2016.

Un bilan sera réalisé pour décider de sa poursuite, de son évolution ou de son remplacement par un nouveau dispositif qui reprendra les objectifs de recrutement pour 2017.

Ce dispositif piloté d'alternance se poursuivra en partenariat avec des organismes spécialisés. Une préformation, si elle est nécessaire, sera réalisée en amont afin de préparer les candidats sur leur projet professionnel et leur permettre de renforcer les acquis scolaires de base.

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

Article 3.1.2.2 – Alternance ordinaire

L'entreprise se fixe comme objectif de recruter au minimum 100 alternants en situation de handicap, hors dispositif Hantrain, sur tous les métiers sans engagement de recrutement sur la durée de l'accord.

Un effort sera fait pour offrir aux alternants, engagés dans une filière sans engagement de recrutement, une possibilité d'être embauchés dans d'autres filières. À l'échéance du contrat, l'entreprise étudiera chaque situation afin de permettre une intégration dans l'entreprise en fonction des profils professionnels et des besoins des établissements. Le correspondant travailleurs handicapés sera vigilant à ce que chaque situation d'alternant soit étudiée dans les meilleures conditions. Ces alternances peuvent prendre la forme de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation sur l'ensemble des métiers proposés par l'entreprise.

Article 3.1.3 – Contrat à Durée Déterminée et intérim

Le recours, limité par le respect du droit, au contrat à durée déterminée ou au contrat de travail temporaire, doit pouvoir s'adresser aussi aux travailleurs handicapés. Dans ce cas, les aides techniques permettant l'exercice des missions dans de bonnes conditions au regard du handicap sont financées sur le budget de l'accord.

Faire appel à des travailleurs handicapés dans le cadre de ces contrats est un moyen de constituer un vivier de recrutement en vue de la couverture ultérieure d'emplois au Cadre Permanent ou en CDI. C'est aussi un moyen de sensibiliser la hiérarchie et plus généralement l'entourage professionnel à la question du handicap.

Sont comptabilisés au titre du taux d'emploi, les CDD de salariés en situation de handicap et les intérimaires au prorata de leur temps d'utilisation.

Des actions de formation spécifiques peuvent permettre aux salariés en CDD, y compris sous contrat d'insertion, d'acquérir les compléments nécessaires au développement de leur projet professionnel.

Article 3.1.4 – Stages

L'entreprise se fixe un objectif d'accueil de 300 stagiaires, dont à minima un stagiaire en situation de handicap par établissement, sur la période de l'accord en privilégiant les stages qualifiants et de longue durée. Seuls les stages de plus de 40 heures sont valorisés dans la déclaration annuelle.

Par ailleurs, l'entreprise offre la possibilité à des personnes handicapées placées en Centre de Rééducation Professionnelle (CRP) de découvrir le milieu du travail, de définir un nouveau projet et participe ainsi à une réinsertion plus rapide dans la vie professionnelle.

L'entreprise marque sa volonté de poursuivre et de développer en particulier les partenariats avec Pôle emploi, Hanploi, Tremplin, Cap emploi, Centres de Rééducation Professionnelle et les Etablissements et Services Aide par le Travail permettant d'apporter une qualification aux stagiaires. Ceux-ci bénéficient, en fonction de la nature de leur handicap d'aides techniques nécessaires à l'exercice des activités qui leur sont confiées.

La direction et les organisations syndicales représentatives signataires soulignent que l'accueil de stagiaires en situation de handicap au sein des différents services est un moyen de changer le regard de l'entourage professionnel sur le handicap et de faire évoluer les comportements.

L'accueil de stagiaires est également 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. L'accueil de stagiaires handicapés s'intègre dans la politique générale de stage que mène l'entreprise. À ce titre, les règles applicables aux stagiaires sont les mêmes pour tous.

Article 3.1.5 – Accueil et intégration

L'accueil relève de la responsabilité du directeur d'établissement. Son rôle est prépondérant pour réussir cette étape importante pour le salarié en situation de handicap, son équipe de travail et son entourage.

Le dirigeant, avec l'appui du responsable des ressources humaines, prépare en amont l'accueil du travailleur handicapé et l'adaptation du poste de travail. Il prend les dispositions nécessaires à cet effet ; cette préparation fait appel à une ou plusieurs des démarches suivantes en fonction de chaque situation particulière en plaçant le salarié au centre du dispositif :

- Appui des correspondants travailleurs handicapés afin d'être accompagné sur les dispositions mises en œuvre par l'accord pour permettre l'intégration d'une personne,
- Réflexion sur la fiche de poste et sur la compatibilité avec le handicap. Le manager peut, en associant l'équipe, s'orienter vers une répartition différente des missions et des tâches tout en maintenant la production collective. Le manager sera sensibilisé à l'importance de réaliser des entretiens réguliers afin de favoriser la prise de poste ou l'adaptation à de nouvelles missions. Il peut se faire aider si nécessaire par le correspondant travailleurs handicapés,
- Collaboration avec le médecin du travail qui préconise les aménagements nécessaires en associant le salarié concerné et son dirigeant,

- Information systématique des CHSCT du recrutement d'un travailleur handicapé. Ils sont associés aux modalités d'aménagement qui s'avèrent nécessaires,
- Participation d'un ergonome pour mener des études approfondies sur l'adaptation et l'aménagement complet du poste de travail et de son environnement (aires de déplacement, espaces communs...). En matière d'étude ergonomique, les établissements font appel aux ergonomes de l'entreprise et/ou à des ergonomes spécialisés dans certains types de handicap. En cas d'impossibilité, les établissements, avec l'appui du correspondant travailleurs handicapés, peuvent faire appel à des cabinets d'ergonomie extérieurs dont les prestations sont prises en charge sur le budget de l'accord. Un recensement des aménagements de poste réalisés sera élaboré et diffusé pour montrer aux établissements l'intérêt de ce type de travaux,
- Accompagnement individualisé par les professionnels de l'action sociale pour faciliter l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle, et la recherche d'aides adaptées avec le salarié et sa famille en fonction des problématiques évoquées,
- Sensibilisation du collectif de travail, des dirigeants de proximité et de tous ceux qui participent à l'insertion. Elle peut se faire avec l'appui d'organismes extérieurs et/ou des associations de personnes handicapées. Des actions ciblées permettant de mieux appréhender certains handicaps (ex : découverte de la langue des signes, ou de la lecture en braille, déplacement en fauteuil roulant...) peuvent être dispensées aux collègues valides travaillant directement avec le travailleur handicapé en concertation avec celui-ci.

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 travailleurs handicapés apporte les conseils utiles à la bonne intégration et assure une vigilance particulière sur leur mise en œuvre afin de limiter au maximum les risques d'échec qui résulteraient du handicap.

Les tuteurs d'alternants et parrains des nouveaux embauchés bénéficient eux aussi des conseils et appuis des correspondants travailleurs handicapés afin de faciliter l'intégration et de lever les freins éventuels. Des formations au tutorat existent et sont complétées par un module particulier « Prise en compte du handicap ».

Article 3.2 – Développer les mesures favorisant le maintien dans l'emploi des salariés confrontés au handicap en cours de carrière (plan de maintien dans l'emploi)

Le handicap peut survenir ou évoluer en cours de carrière (maladie invalidante, ou évolutive, accident de travail, accident de la vie, maladie professionnelle...). L'entreprise s'engage à mieux prendre en compte les situations de handicap survenues en cours de carrière et à favoriser le maintien dans l'emploi des personnes reconnues travailleurs handicapés, notamment par un budget important consacré aux aménagements de poste et une meilleure information sur les dispositifs d'aides offerts par l'accord.

Article 3.2.1 – Maintien dans l'emploi et reclassement

La prévention et l'anticipation sont les meilleures garanties pour éviter les risques d'inaptitude à terme.

La cellule de maintien dans l'emploi a pour objectif de préparer, le plus en amont possible, la reprise du travail ou le maintien dans son activité d'une personne rencontrant un problème de santé au travail, qui peut entraîner une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

La cellule intervient donc en faveur de personnes handicapées, en invalidité ou en incapacité de travail, mais peut aussi intervenir en faveur de toute personne rencontrant un problème de santé au travail.

Les formations à la méthodologie de maintien dans l'emploi permettant de faire progresser cette prise en compte anticipée et de partager les méthodes pluridisciplinaires les plus appropriées pour le traitement des situations seront poursuivies et généralisées. Elles associent les médecins du travail, les acteurs RH, les professionnels de l'action sociale, la ligne managériale, le CHSCT, les conseillers mobilité et les conseillers carrière afin de favoriser une approche globale de la question du handicap lorsque des situations de maintien dans l'emploi doivent être traitées.

Lorsque le maintien au poste ne peut pas se faire et que l'inaptitude est déclarée par le médecin du travail, la recherche d'un autre emploi compatible avec les aptitudes du salarié en situation de handicap est réalisée dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. Les dossiers de maintien dans l'emploi et de reclassement sont instruits en associant le CHSCT conformément à ses prérogatives. Son avis est sollicité pour les aménagements de poste.

Les expériences professionnelles et le métier d'origine du salarié sont mis à profit pour orienter les pistes de reclassement, si besoin par la formation (exemple : agent de conduite reclassé vers un poste de gestionnaire de moyen...).

Dans la mesure du possible, lorsque la nature du métier le permet, le télétravail – ou toute autre solution de travail à distance, partielle ou temporaire – peut être envisagé lorsque cela contribue au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Il convient alors d'être particulièrement attentif aux problèmes de l'isolement, de la sécurité ou de la sûreté. Les modalités du télétravail font l'objet d'un document écrit par l'établissement et présenté au CHSCT. Celui-ci est informé et associé avant toute mise en œuvre de télétravail. Le télétravail pour les travailleurs handicapés est décidé en fonction des préconisations du médecin du travail. Un référentiel reprend les modalités applicables au télétravail travailleur handicapé.

Article 3.2.2 – Prise en compte des maladies chroniques invalidantes

L'entreprise, soucieuse de la prise en compte des maladies chroniques invalidantes, a réalisé en 2013 et 2014, des forums de sensibilisation sur le sujet.

Dans la continuité de ces actions et pour tenir compte des préconisations du 3ème plan Cancer 2014/2019, l'entreprise a choisi notamment de travailler sur la prise en compte de cette maladie en entreprise.

Dans ce cadre, un partenariat a été signé avec l'association Cancer@work avec pour objectif de mettre en place un baromètre sur certaines régions, d'évaluer les perceptions et les attentes des collaborateurs et de proposer des actions ciblées en lien avec les problématiques décelées.

Article 3.2.3 – Les aides techniques et financières

En fonction de chaque situation individuelle, les mesures les mieux appropriées sont envisagées :

- Etude ergonomique, adaptation du poste ou de la répartition des tâches au regard des capacités de la personne et des productions collectives,
- Equipement et outillage spécifiquement adaptés aux différentes typologies de handicap,
- Adaptation des modes d'accès aux locaux de travail et de l'environnement (aires de déplacement, espaces communs...),
- Bilans de compétences adaptés en fonction du handicap,
- Prestations spécifiques de formation,
- Etude et aménagement d'un dispositif de télétravail,
- Prise en charge du transport domicile-travail selon les critères définis en annexe,
- Prise en charge des prothèses auditives après remboursement des organismes de sécurité sociale, de prévoyance et des mutuelles,
- Prise en charge d'une interface de communication pour les salariés sourds et malentendants ainsi que les salariés aveugles et malvoyants,
- Aide d'un auxiliaire professionnel pour l'accomplissement des tâches spécifiques du métier,
- Accompagnement temporaire par un collègue « facilitateur » volontaire (1).

L'ensemble de ces aides techniques sera pris sur le budget de l'accord.

Pour certaines aides, voir le détail dans l'annexe 1, le salarié concerné devra en premier lieu solliciter les aides de droit commun (MDPH, Caisses de Prévoyance et Mutuelle). Il pourrait être aidé par l'entreprise dans ses démarches. La Mission nationale handicap et emploi financera le complément.

Toutes ces aides peuvent être mises en place pour toutes personnes à partir de 40 heures de présence (stagiaires, alternants ou salariés).

L'entreprise s'engage à développer le recours aux prestations d'ergonomes qui permettent la recherche de solutions « globales » et durables. A cet effet, les établissements solliciteront des ergonomes/ergothérapeutes spécialistes de certaines natures de handicap.

L'entreprise s'engage à capitaliser les expériences et actions engagées en matière d'aménagement de poste, à les faire connaître et à les mettre à disposition de tous pour favoriser les solutions innovantes.

(1) Sur le temps de service, le salarié facilitateur peut par exemple : informer le salarié des usages du lieu de travail et des services existants sur le périmètre, accompagner le salarié dans des démarches administratives au sein de l'établissement ou l'aider à se repérer au sein d'un organigramme. Ces actions visent à mieux intégrer le salarié dans son collectif et au sein de son entité.

Article 3.2.4 – La démarche (ou renouvellement) de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

L'entreprise et les organisations syndicales représentatives signataires estiment nécessaire d'informer les salariés confrontés à une situation de handicap en cours de carrière sur la démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Cette démarche s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel auprès de la Commission des Droits et Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), implantée dans les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH). La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé donne au salarié le bénéfice des dispositions de l'accord, adaptées à sa propre situation. Elle permet à l'entreprise de justifier les actions qu'elle engage (aménagement de poste ou d'environnement de travail, formation adaptée, possibilité d'adaptation de l'organisation collective de travail ...) dans le cadre de sa politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Les médecins du travail, la Mission nationale handicap et emploi ainsi que les services sociaux sont des interlocuteurs privilégiés qui peuvent accompagner les salariés dans leurs démarches de reconnaissance ou de renouvellement du statut de travailleur handicapé.

Les intervenants du processus de reclassement et principalement les médecins du travail sont invités à informer individuellement les intéressés de cette démarche. Un guide sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est mis à disposition des médecins de santé au travail, assistantes sociales, responsables ressources humaines et membres de CHSCT. Le travailleur handicapé pourra bénéficier, s'il le souhaite :

- de l'aide et des conseils du correspondant travailleurs handicapés dans l'élaboration du dossier et dans sa démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) ou lors du renouvellement de cette demande,
- d'autorisations d'absence avec solde dans la limite de deux jours (éventuellement fractionnables) pour répondre aux convocations de la commission et réaliser les démarches administratives et médicales nécessaires à son obtention. Si les démarches nécessitent plus de deux jours, du temps supplémentaire est accordé au cas par cas, sur présentation de justificatifs.

Afin d'anticiper le renouvellement de la reconnaissance de travailleur handicapé, un courrier d'information est adressé par le correspondant travailleurs handicapés aux salariés reconnus travailleurs handicapés, 9 mois avant la fin de la reconnaissance afin de permettre à chaque personne concernée d'engager, le cas échéant et en fonction de son choix, les démarches nécessaires à ce renouvellement.

Article 3.2.5 – Reconnaissance de la lourdeur du handicap

L'entreprise établit les demandes de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) dans les conditions prévues par la loi. Elle peut être alertée par le médecin du travail, par le CHSCT, par la ligne hiérarchique ou par le salarié lui-même.

MC CG E
RF RA

Pour chaque demande de reconnaissance, le salarié concerné est informé par l'entreprise de la demande faite auprès de l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH) de rattachement, et de la décision de celle-ci. Il est informé également des incidences de la reconnaissance de la lourdeur du handicap notamment sur la retraite.

Lors de la présentation des dispositions du présent accord dans les CHSCT, un point particulier sera fait sur les procédures de « reconnaissance de la lourdeur du handicap » afin qu'ils connaissent les enjeux et puissent exercer une alerte sur l'intérêt d'engager une demande de Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap pour un salarié.

Une information auprès des correspondants travailleurs handicapés, des chargés de recrutement et médecins du travail sera réalisée afin que ce dispositif soit mieux utilisé. Une information spécifique est intégrée au module de formation des CHSCT.

Article 3.2.6 – Prise en compte du handicap dans les programmes de prévention des CHSCT

La survenance du handicap et la prévention de l'aggravation du handicap des salariés bénéficiaires de la loi font l'objet d'un plan élaboré chaque année au niveau de l'établissement et annexé au programme de prévention du CHSCT. Les actions proposées (aménagement, achat de matériels et d'outillages appropriés, amélioration de l'environnement) sont assorties d'une estimation financière et sont transmises pour examen aux correspondants travailleurs handicapés qui vérifient que le financement relève bien du budget du présent accord.

En fonction de la situation constatée, le budget de l'accord sera mobilisé mais ne prendra en compte que le surcoût dû au handicap.

Article 3.3 – Prendre les dispositions permettant aux salariés handicapés de bénéficier de parcours professionnels au même titre que l'ensemble des salariés

Conformément à la convention 159 de 2008, du Bureau International du Travail sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, ratifiée par la France, l'entreprise s'engage à assurer aux salariés bénéficiaires de la loi 2005-102 du 11 février 2005 une carrière au moins égale, à celle des autres salariés. À compétences égales et après compensation du handicap, les salariés bénéficiaires de la loi de février 2005 doivent donc avoir droit aux mêmes parcours professionnels que l'ensemble des salariés de l'entreprise.

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

Article 3.3.1 – Accessibilité des locaux recevant des travailleurs

Comme le stipule la loi du 11 février 2005, toute construction nouvelle ou rénovation lourde de bâtiment doit répondre aux normes légales et réglementaires qui régissent l'accueil des salariés en situation de handicap. L'entreprise sera vigilante sur le respect de ses obligations en qualité de propriétaire ou lors de la signature de baux de location à usage professionnel. Au préalable à ces changements, un recensement des travailleurs handicapés concernés devra être fait.

En complément, le budget de l'accord peut être mobilisé pour répondre à une situation particulière d'accessibilité que peut rencontrer un travailleur handicapé.

Les locaux utilisés dans le cadre de l'exercice professionnel (Cabinet médicaux, Centres Mutualisés de Gestion Administrative, cafétéria, Agences famille, Espaces Initiative Mobilité, Centres de formation, Centres d'action sociale, salles de réunion, ...) doivent être accessibles et adaptés aux salariés bénéficiaires quel que soit le type de handicap. Les agences de recrutement sont également concernées afin d'accueillir dans les meilleures conditions les candidats en situation de handicap.

Un guide technique sur l'accessibilité est disponible pour les acteurs de ce sujet : correspondants patrimoine, Direction de l'Immobilier, correspondants travailleurs handicapés, membres des comités de suivi de l'accord, CHSCT.

Ce guide détaille les aspects réglementaires et légaux, les normes à respecter et les recommandations spécifiques.

Ce sujet fera l'objet de point en comité de suivi de l'accord.

Article 3.3.2 – Sécurité incendie

Les personnels en charge de la sécurité et de la prévention incendie sont informés du nombre et de la localisation des personnes handicapées pour lesquelles des modalités de prise en charge particulière sont nécessaires (personnes à mobilité réduite, malentendants, malvoyants...) et mettent à jour les données dans leur périmètre d'intervention.

Le CHSCT est informé et associé aux démarches de prévention.

L'entreprise sera attentive à ce que la réglementation en vigueur sur la sécurité incendie soit respectée.

Article 3.3.3 – Accès à l'information

L'entreprise veille à ce que l'information soit accessible en fonction des différents handicaps avec pour objectif d'avoir la plus grande autonomie possible pour les salariés concernés.

L'accès à l'information sera poursuivi avec la mise en accessibilité des différents supports écrits, audiovisuels et visuels internes, utilisés dans l'entreprise (Intranet, PDF, sous titrage des vidéos, bilans, livrets d'accueil, journaux internes...). Un rappel sera fait pour inciter à limiter l'utilisation de support de communication non accessible (Powerpoint, images,...).

L'intranet devra répondre à minima aux normes « bronze » de l'accessibilité numérique du référentiel « Accessiweb ».

Les services de la communication seront incités à optimiser les choix et les développements les plus pertinents pour les différents supports, afin de les rendre adaptés aux personnes en situation de handicap. À cette fin, un dispositif d'information destiné aux professionnels de la communication sera renouvelé et diffusé largement à ces derniers.

Lors de l'organisation de manifestations et événements internes, l'accueil, l'information et la participation des salariés en situation de handicap doivent être intégrés dans le cahier des charges (lieux accessibles, interprètes en Langue des Signes Françaises, documents en braille...) selon les normes d'accessibilité en vigueur.

Les salles de réunions utilisées par des salariés malentendants seront équipées de boucles magnétiques et/ou de système leur permettant de participer pleinement aux réunions.

Article 3.3.4 – Transport et déplacements

Toutes les solutions sont examinées au cas par cas pour assurer le transport domicile-travail aux agents dont le handicap ne permet pas l'utilisation des transports en commun ou d'un véhicule personnel. Des conventions peuvent être signées avec des transporteurs spécialisés publics ou privés.

Des solutions de stationnement permettant un accès facilité au poste de travail sont également étudiées pour les agents handicapés contraints d'utiliser leur véhicule personnel du fait de leur handicap. (Exemple : places de parking réservées).

Les véhicules de service utilisés par des agents en situation de handicap seront aménagés en fonction des besoins propres de la personne.

La prise en charge du transport domicile-travail est possible sur le budget de l'accord selon les conditions reprises en annexe.

Chaque dossier est étudié conjointement par la Mission nationale handicap et emploi, l'action sociale et le service médical préalablement à la mise en œuvre de la prestation.

Un point sur les prestations accordées sera fait régulièrement en comité national de suivi et les cas de refus seront présentés.

Article 3.3.5 – Formation

La formation est un droit ouvert à tous les salariés de l'entreprise. Elle permet aux agents d'améliorer leur performance professionnelle, de maintenir et développer leurs compétences et de préparer l'avenir.

Les axes politiques en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés figureront dans les orientations transverses de la politique de formation de l'entreprise.

La collaboration entre la hiérarchie, le correspondant travailleurs handicapés, le coordinateur formation et le conseiller mobilité s'effectue, si nécessaire, à l'occasion :

- de l'embauche,
- des changements d'affectation,
- des promotions,
- du reclassement,
- ou de la reconversion des agents,

et facilite l'élaboration d'un programme de formation qui tient compte des particularités liées au handicap.

Dans ce cadre, des actions de remises à niveau en connaissances générales peuvent par exemple être mises en œuvre.

Le recensement des besoins de formation prévu dans l'accord formation permet de préciser les besoins exprimés puis de vérifier que les agents ont bien bénéficié des formations prévues.

Les schémas prévisionnels de formation des établissements, les plans de formation régionaux ainsi que les bilans mettent en évidence les actions prévues/réalisées pour les agents en situation de handicap.

Les directeurs d'établissement (ou équivalent en Direction) concernés prennent les dispositions nécessaires afin de permettre la participation des agents en situation de handicap aux sessions de formation (en interne ou en externe) en réglant, en particulier, les problèmes matériels qui pourraient se poser. Ils prennent conseil auprès du coordinateur formation et du correspondant travailleurs handicapés.

L'entreprise veillera à ce que la formation soit accessible et adaptée à tout type de handicap.

Sur la durée de l'accord, un recensement des équipements/matériels et supports pédagogiques nécessaires au bon déroulement des sessions de formation accueillant des stagiaires handicapés sera réalisé dans les centres de formation de l'entreprise. Les préconisations d'amélioration pourront être générales ou viser un groupe de personnes ayant des besoins similaires. Elles peuvent concerner notamment les nouvelles technologies de l'information. Les agents en formation pourront bénéficier d'auxiliaires dûment formés notamment pour ceux qui ont besoin d'interprètes en Langue des Signes.

L'ensemble des dispositions du présent chapitre est communiqué aux acteurs de la formation et le guide « handicap et formation » est remis aux professionnels de la formation.

Article 3.3.6 – Déroulement de carrière – examens

L'entreprise s'engage à assurer aux salariés bénéficiaires de la loi 2005-102 du 11 février 2005 un déroulement de carrière au moins égal, à compétences égales et après compensation du handicap, à celles des autres agents. A ce titre, chaque région / direction portera une attention particulière à ce que le handicap ne constitue pas un frein. En outre, le directeur d'établissement (ou assimilé) veillera à l'application de ces principes, en particulier, lors des commissions de notation.

La détermination des objectifs prend en compte les éléments de contexte professionnel lié au handicap ayant un impact sur les conditions d'exercice de l'activité (retard dans l'aménagement nécessaire du poste, lourdeur du handicap).

Les critères pour bénéficier des bilans individuels sont assouplis pour en faire bénéficier plus largement les salariés handicapés.

Les forums internes métiers destinés à l'information des agents traiteront de la question du handicap. Un temps de découverte métier peut être offert à un salarié handicapé pour lui permettre d'appréhender les conditions d'exercice d'un autre emploi.

En fonction de la nature de son handicap, un agent se présentant à un examen doit bénéficier, sur préconisation du médecin du travail, de modalités adaptées :

temps supplémentaire, matériel aménagé ou aide humaine (scribe...). Les avis d'examen prendront en compte ces modalités.

Lors d'une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience, un accompagnement par le correspondant travailleurs handicapés peut être proposé à l'agent pour élaborer le dossier.

Article 3.3.7 – Evolution de l'emploi et des organisations

Des études préalables seront réalisées, dès lors qu'apparaissent des évolutions de métier pouvant se traduire par des automatisations et/ou externalisation (par exemple : standard téléphonique, accueil, surveillance) pour tenir compte des possibilités de recrutement de travailleurs handicapés et/ou de reclassement d'agents devenus inaptes.

La situation des travailleurs handicapés susceptibles d'être concernés par un projet de réorganisation ou d'évolution de l'emploi devra être tout particulièrement examinée au cours de l'élaboration du projet. En cas de changement d'affectation ou de reconversion, une attention particulière sera portée à l'accompagnement des agents en situation de handicap concernés. Tout sera mis en œuvre pour prendre en compte le handicap en utilisant les dispositions et les financements du présent accord, notamment pour favoriser les passerelles entre métiers. Les mesures de mobilité mises en place par l'entreprise sont financées hors accord.

Article 3.3.8 – Plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement collectif

Les dispositions du présent article ne concernent que les travailleurs handicapés contractuels. Après avoir étudié toutes les possibilités de reclassement dans l'entreprise, en cas de licenciement collectif dans un établissement donné, le travailleur handicapé bénéficiera des actions de formation et des mesures de reclassement prévues au plan de sauvegarde de l'emploi. Si le reclassement ne peut être réalisé, l'établissement veillera à ce que le pourcentage de travailleurs handicapés dans cette catégorie de personnel reste le même. En outre, l'entreprise subventionnera, sur le budget de l'accord, le recours à un organisme d'aide individualisé au reclassement externe. S'il s'agit d'une réorganisation, ces dépenses seront hors budget de l'accord. L'agent peut également bénéficier des dispositifs prévus dans le cadre de l'accord formation.

Article 3.3.9 – Mesures relatives à la mobilité géographique et fonctionnelle et au logement

À l'occasion d'un changement d'emploi, le nouveau poste fait l'objet des aménagements nécessaires.

En cas de mobilité géographique, il est tenu compte pour les attributions de logement par la SNCF des demandes de salariés faisant état pour eux ou un membre de leur famille vivant au foyer d'une situation de handicap ou de maladie grave dûment justifiée. Cette prise en compte entraîne un traitement prioritaire par rapport à l'ensemble des autres demandes.

À défaut d'attribution de logement à l'agent, l'entreprise 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 mise à disposition, l'agent sera informé par le correspondant travailleurs handicapés des incidences de la prise en charge au titre de la nouvelle entité. Lors du retour de l'agent au sein de l'entreprise à la suite d'une mise à disposition, le correspondant travailleurs handicapés facilitera son intégration.

En cas de demande de mobilité choisie 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 de poste.

Toutefois les dispositions précédentes n'interfèrent pas avec les règles statutaires.

Les demandes de logement d'un salarié travailleur handicapé sont inscrites dans le cadre des situations exceptionnelles étudiées au cas par cas et traitées de manière prioritaire. La prise en compte de cette situation s'étend aux membres de la famille du salarié.

Article 3.4 – Mieux prendre en compte la question du handicap dans l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle

L'articulation des domaines professionnel et personnel est un élément de mieux être général pour l'agent et sa famille. A cet effet, des mesures sont destinées à mieux répondre aux difficultés liées au handicap.

Article 3.4.1 – Vie familiale

Une attention particulière est accordée aux demandes de temps partiel de salariés dont l'enfant ou le conjoint est en situation de handicap.

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 à temps partiel peut être prolongé d'un an au-delà de la limite normalement fixée (3^{ème} anniversaire de l'enfant ou de son arrivée au foyer en cas d'adoption) en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant.

D'une façon générale, les demandes de temps partiel liées à une situation de handicap personnelle ou familiale seront étudiées avec bienveillance.

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 victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue ou des soins contraignants, peut bénéficier, pour une période déterminée, d'un congé de présence parentale sous réserve d'un certificat médical établi par un médecin.

Les établissements de soins ou de traitements auxquels sont confiés les enfants handicapés imposent parfois aux parents de les reprendre pendant la période de fermeture liée aux congés des personnels. 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 bénéficiaire d'un départ en retraite anticipé dans les conditions du régime de retraite.

Les salariés de l'entreprise peuvent être confrontés à des difficultés pour accompagner ou être accompagnés dans leur voyage en train du fait de l'impossibilité de s'installer dans l'espace des places réservées aux personnes handicapées. La Mission nationale handicap et emploi avec la Direction Accessibilité Voyageurs organisera les travaux nécessaires afin d'apporter une solution pérenne à ces situations. Un point sera fait en comité de suivi national.

Article 3.4.2 – Accompagnement de l'action sociale

L'action sociale offre un accompagnement personnalisé à tout agent et à sa famille 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 des Fonds d'Action Sanitaire et Social (FASS), toute démarche ou intervention facilitant l'autonomie et l'organisation des personnes handicapées est prise en charge par l'action sociale. 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 peut participer au financement des formations liées à la vie familiale (par exemple apprentissage de la langue des signes (LSF) pour les parents d'enfants malentendants) et au financement des vacances d'enfants handicapés.

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

Une communication sur les aides et prestations proposées sera réalisée par l'action sociale en collaboration avec la Mission handicap et emploi et traitera de tous les aspects handicap/famille.

A cette occasion, sera mentionnée la possibilité pour chaque famille qui le souhaite de rencontrer un professionnel de l'action sociale afin de mieux connaître les incidences de la loi de février 2005 sur sa propre situation familiale (enfant ou conjoint handicapé...).

Article 3.5 – Renforcer les liens et les prestations confiées au secteur adapté et protégé

Conformément à l'esprit de la loi de février 2005, les signataires souhaitent, par les dispositions du présent accord, contribuer également à l'emploi des personnes handicapées qui ne peuvent pas intégrer directement le milieu ordinaire de travail en renforçant les liens avec le secteur adapté et protégé.

L'entreprise s'engage à développer son partenariat avec les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et les Entreprises Adaptées (EA) en développant tout particulièrement les prestations de main d'œuvre sur des

activités n'existant pas en interne dans le cadre d'une véritable politique centralisée d'achats à destination du milieu adapté et protégé.

La sensibilisation des acheteurs de l'entreprise est poursuivie et une collaboration active avec les correspondants régionaux travailleurs handicapés est développée. La direction des achats est à l'initiative de cette communication avec l'appui de la Mission handicap et emploi. Des opérations destinées à promouvoir le secteur adapté et protégé peuvent également être envisagées.

Chaque établissement étudiera la possibilité de confier au moins un marché par an au secteur protégé. Avant de passer un contrat avec le secteur adapté et protégé, le directeur d'établissement (ou équivalent en direction) fera vérifier les agréments nécessaires. Le correspondant travailleurs handicapés ou le correspondant achats solidaires pourra être amené à visiter les structures du secteur adapté et protégé lors d'un premier marché.

Les dispositions concernant l'intervention d'entreprises extérieures dans nos entreprises sont applicables à celles du secteur protégé.

L'entreprise souhaite également favoriser des passerelles entre le milieu ordinaire et le milieu protégé par des actions de professionnalisation.

Des accueils de personnels d'ESAT pourront être réalisés, ceci afin d'offrir à ces travailleurs des possibilités nouvelles de formation et une approche progressive du milieu ordinaire. Ces expériences, menées d'entente avec le CHSCT, pourront conduire, à terme, à des recrutements chaque fois que cela sera possible.

La direction des achats et plus particulièrement la DDA RSE (Direction Déléguée Achats Responsables) pourra organiser des visites d'entreprises du secteur du travail protégé et adapté et des forums à destination des acheteurs et des donneurs d'ordres. La DDA RSE mettra à disposition des acheteurs des outils leur facilitant leurs actions.

Article 3.6 – Faire des engagements et du plan d'actions un objectif partagé par toutes les composantes de l'entreprise

Pour que l'emploi des travailleurs handicapés soit un objectif partagé, la direction et les organisations syndicales représentatives signataires s'accordent sur les priorités suivantes :

- Positionner les directeurs d'établissement, les CHSCT et le correspondant travailleurs handicapés comme acteurs essentiels en collaboration avec le médecin du travail,
- Responsabiliser chaque Epic sur les recrutements et les achats au secteur adapté et protégé,
- Poursuivre les actions de sensibilisation et de communication,
- Impulser un pilotage décentralisé des dispositions de l'accord.

Par ailleurs, l'entreprise favorise les échanges voire le partenariat avec des associations agissant pour l'emploi des travailleurs handicapés afin d'offrir des informations et des conseils aux acteurs dédiés de l'entreprise, une aide aux agents handicapés dans leur démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ainsi que la participation à des événements internes et/ou

externes organisés par la Mission nationale handicap et emploi et ses correspondants.

Article 3.6.1 – Information et sensibilisation

La communication permet de lever les freins, les a priori et les représentations erronées sur le handicap. Elle permet de changer le regard et les attitudes et passe également par des échanges de bonnes pratiques et d'expériences réussies. Elle permet de développer les partenariats et la pluridisciplinarité.

Communication interne

L'entreprise souhaite s'appuyer pleinement sur les outils de communication interne afin de communiquer le plus largement possible sur le rôle et les actions des correspondants travailleurs handicapés, les dispositifs et les réseaux d'acteurs, et les rendre davantage visibles.

La Mission nationale handicap et emploi s'attachera en lien avec la Direction de la Communication, à informer l'ensemble des collaborateurs au travers d'outils de communication spécifiquement dédiés.

L'information sur l'accord doit concerner en premier lieu les bénéficiaires de la loi mais également l'ensemble des salariés de l'entreprise, chacun pouvant en cours de carrière être confronté à une situation de handicap.

La première année de ce nouvel accord, le guide pratique portant sur les droits des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sera actualisé et présenté au comité de suivi national. Ce guide détaillera les dispositions prévues par l'accord ainsi que les différentes législations et réglementations portant sur le handicap et l'emploi. Il précisera en outre les droits spécifiques à la retraite. Il sera ensuite diffusé aux agents concernés, aux nouveaux embauchés et aux agents nouvellement reconnus travailleurs handicapés ainsi qu'aux membres des commissions santé des comités d'entreprise.

Formation et sensibilisation :

Les actions de sensibilisation en direction des managers sont poursuivies et intégrées dans les nouveaux dispositifs de formation. Le volet performance sociale de l'Entretien Individuel Annuel peut être un levier pour progresser sur tous les dispositifs de l'accord (recrutement, intégration, maintien dans l'emploi, formation, parcours professionnels, achats).

Par ailleurs, en lien avec certaines dispositions nouvelles du présent accord, des informations ciblées sont maintenues plus particulièrement pour les préventeurs, les Coordinateurs Formation (COFO), les acheteurs, et les conseillers carrière (CK).

L'action de formation des CHSCT à l'intégration et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés est pérennisée. Chaque nouveau membre de CHSCT issu du renouvellement ; président, secrétaire, représentants du personnel, médecin, COSEC, sera inscrit à cette formation afin qu'il connaisse le rôle des CHSCT dans le cadre de l'accord d'entreprise au bénéfice des agents bénéficiaires de la loi de 2005. Les membres des comités de suivi de l'accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés auront la possibilité de s'y inscrire, ainsi que les membres des commissions santé des CE, s'ils n'ont pas déjà été formés en qualité de membre de CHSCT. Les représentants syndicaux des CE ainsi que les membres du futur comité central du Groupe Public Ferroviaire pourront aussi être formés s'ils le souhaitent.

Une formation sur le handicap psychique et/ou mental sera proposée à destination notamment des services médicaux, de l'action sociale, des acteurs du handicap, des CHSCT et des managers concernés.

Evènements

Après la signature de l'accord, des opérations événementielles seront élaborées aux différents niveaux de l'entreprise. Des salariés handicapés y seront associés ainsi que les cheminots handisportifs contribuant ainsi à faire évoluer les représentations sur le handicap. Les agents pourront également être associés à des campagnes spécifiques notamment sur le recrutement.

À l'externe

L'entreprise s'attachera à poursuivre et à développer les actions de communication pour la recherche et le recrutement de candidats travailleurs handicapés. Des insertions et des articles dans des revues spécialisées, des journaux et des sites web permettront de faire connaître les offres de poste proposées par l'entreprise.

L'entreprise participera aux échanges interentreprises sur le thème de l'emploi des personnes handicapées et aux manifestations afin de partager les bonnes pratiques et les projets innovants.

Des projets de recherche en lien avec l'emploi des travailleurs handicapés pourront être commandités. Le financement de ces projets est intégré dans la ligne budgétaire « autres mesures ».

Article 3.6.2 – Projets portés par les salariés

Afin de favoriser une appropriation par tous et d'encourager la participation des salariés, l'entreprise pourra, de façon expérimentale, participer au financement ponctuel de projets portés par des salariés.

Les projets ayant pour objet l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées seront présentés pour échanges en comité de suivi national.

Le financement (autre que le budget de l'accord) pourra porter sur un maximum de 6 projets sur la durée de l'accord.

CHAPITRE 4 – BUDGET PRÉVISIONNEL DE L'ACCORD TRAVAILLEURS HANDICAPÉS 2015 - 2017

PILOTAGE ET SUIVI	1 530 000 €
PLAN D'EMBAUCHE dont aménagements : 500 000 €	2 280 000 €
ACCUEIL ET INSERTION	540 000 €
INFORMATION ET SENSIBILISATION	760 000 €
FORMATION	1 380 000 €
MAINTIEN DANS L'EMPLOI	4 840 000 €
AUTRES MESURES	100 000 €
PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES	120 000 €
SECTEUR PROTÉGÉ	450 000 €
TOTAL sur 3 ans	12 000 000 €

Le budget annuel de l'accord correspond, à minima, au montant que l'entreprise devrait verser à l'AGEFIPH en l'absence d'un accord d'entreprise. Il traduit le coût prévisionnel des engagements et actions décrits dans le présent accord.

Afin de tenir compte des programmations différentes dans le temps des actions prévues, le budget de l'accord est fongible (*) dans le respect des engagements financiers, sous réserve de validation de la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

(*) fongible : terme de droit – Se dit de choses qui, n'étant déterminées que par leur nombre, leur poids ou leur mesure, peuvent être remplacées par d'autres de même nature, de même qualité et de même quantité lors d'un paiement.

CHAPITRE 5 – DURÉE ET RÉVISION DE L'ACCORD

Article 5.1 – Entrée en vigueur et durée

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, et cessera de produire ses effets à son terme. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015 et cessera le 31 décembre 2017.

Au premier semestre de la troisième année, un bilan de la mise en œuvre des deux premières années sera réalisé. Les éléments recueillis viendront alimenter la négociation d'un futur accord.

Cette négociation interviendra dès la fin du premier semestre de la troisième année pour garantir le temps des échanges et des formalités d'agrément.

Article 5.2 – 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.

CHAPITRE 6 — PÉRÉQUATION PILOTAGE ET SUIVI

Article 6.1 – Péréquation

Le présent accord, dès son agrément par les autorités administratives, entraîne la péréquation des résultats des entités déclaratives de l'obligation d'emploi (périmètres Epic). Un taux d'emploi sera défini par Epic, et complété d'une consolidation de la contribution au niveau des trois Epic. Cette consolidation définit le budget de l'accord piloté au niveau national.

Article 6.2 – Pilotage

Les engagements de l'accord sont fixés sur le plan national et c'est au niveau national qu'ils sont appréciés vis-à-vis de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE). L'accord permet donc la péréquation des taux d'emploi dans chaque Epic.

▪ Niveau local :

Au niveau local, chaque directeur d'établissement (ou équivalent en direction) prend en compte les dispositions de l'accord et garantit que chaque travailleur handicapé peut identifier l'interlocuteur compétent, capable de l'aider et de le conseiller sur les dispositions de l'accord.

Il veille à l'accueil, à l'intégration et au maintien dans le poste ou au reclassement des travailleurs handicapés relevant de son établissement.

Il s'appuie sur le Responsable Ressources Humaines de son établissement et bénéficie des conseils et préconisations du médecin du travail dans le respect des déontologies propres à chaque métier.

Il implique les représentants du personnel dans les conditions prévues par le présent accord et la législation.

Le CHSCT est systématiquement informé du recrutement d'un travailleur handicapé et associé aux modalités d'aménagement qui s'avèrent nécessaires.

En outre, le CHSCT intègre dans son programme de prévention annuel un volet spécifique aux thématiques de l'emploi des travailleurs handicapés.

▪ **Le rôle du correspondant travailleurs handicapés :**

Le correspondant travailleurs handicapés conseille le Directeur des Ressources Humaines (DRH) et les Directeurs d'établissement (DET) sur les questions relevant du handicap. Il joue un rôle essentiel pour :

- proposer les actions permettant de faire progresser le taux d'emploi sur son périmètre en lien avec les éléments de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences concernant les travailleurs handicapés et en assurer la promotion,
- conseiller les managers et les salariés handicapés sur les dispositions du présent accord,
- conseiller les managers, les salariés et toutes personnes impliquées sur les possibilités d'intégration, d'aménagement de poste et d'accompagnement en faveur des personnes en situation de handicap,
- contribuer aux opérations de communication et de sensibilisation sur le handicap,
- apporter une aide aux opérations de recrutement,
- procéder aux opérations permettant la constitution de la déclaration annuelle obligatoire du taux d'emploi des travailleurs handicapés régional (DOETH),
- assurer les relations avec les organismes extérieurs spécialisés dans l'orientation, la formation et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

▪ **Niveau national :**

La Mission nationale handicap et emploi est en charge du pilotage, du déploiement et du suivi de la politique de l'entreprise. Elle est garante des principes et des résultats des mesures inscrites dans le présent accord. Elle assure la promotion de la politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés en interne et à l'externe. Son rôle est également d'accompagner et de professionnaliser le réseau d'acteurs pour sa mise en œuvre.

Article 6.3. – Suivi

Le suivi de cet accord sera assuré :

- D'une part, par un comité de suivi national, pour l'ensemble des établissements du Groupe Public Ferroviaire et composée par des représentants de chaque organisation syndicale ayant signé le présent accord et étant représentative à ce niveau à la date de la réunion de ladite commission.

Elle se réunira au minimum deux fois par an et permettra :

- de 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. Le bilan annuel national fait l'objet d'un document

écrit adressé aux participants préalablement à la réunion. À l'occasion du bilan annuel, un point complémentaire sera fait sur les actions financées au titre des fonds d'action sanitaire et social (FASS) pour la prise en compte du handicap,

- d'aborder des thèmes spécifiques de l'accord sur initiative des organisations syndicales signataires ou de la direction.

Les réunions font l'objet d'un relevé des points abordés et des décisions prises.

Une réunion d'approfondissement de sujets définis à l'avance avec les représentants des organisations syndicales représentatives signataires et la Direction cohésion et ressources humaines ferroviaire sera organisée chaque année afin de permettre des échanges entre les participants sur les problématiques propres aux différents métiers de l'entreprise, les réalisations spécifiques dans les différents champs de l'accord et les perspectives envisagées de progression.

Ces réunions pourront être délocalisées soit en interne, soit à l'extérieur de l'entreprise afin que les participants puissent rencontrer des acteurs de terrain et/ou se rendre compte de réalisations emblématiques.

Des représentants des services contributeurs (Service de Santé au Travail, action Sociale, Achats durables et solidaires) peuvent être invités à participer aux différents échanges et réunions de suivi.

Des réunions complémentaires ou groupes de travail peuvent être organisés en fonction des actions spécifiques engagées, permettant des temps d'échanges approfondis entre les organisations syndicales représentatives signataires et la Direction cohésion et ressources humaines ferroviaire. Ce pilotage de l'accord ne fait pas obstacle au rôle des Instances de Représentation du Personnel (DP, CHSCT, CNHSCT et ses commissions fonctionnelles, CER, CCE) qui sont informées dans le cadre de leurs prérogatives propres.

- D'autre part, par une commission réunie au niveau de chaque Comité d'Etablissement relevant du Groupe Public Ferroviaire et composée par des représentants de chaque organisation syndicale ayant signé le présent accord et étant représentative au niveau du GPF à la date de la réunion de ladite commission.

Chaque délégation syndicale peut être composée de 3 membres maximum.

Chaque commission se réunira 2 fois par an.

Article 6.4 – Agrément et déclaration administrative

L'accord d'entreprise entre en vigueur dès sa signature. Son application entraîne la péréquation du taux d'emploi et des contributions entre les trois Epic.

Chaque Epic établit une déclaration annuelle, qui sera transmise à l'AGEFIPH pour contrôle.

En outre, la Mission nationale handicap et emploi fournit les informations à la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de l'Île de France sur l'agrégation des différentes déclarations de taux d'emploi et le bilan national annuel des actions menées au titre de l'accord ainsi que leur traduction budgétaire.

Le présent accord est établi conformément aux articles L 5212-7 et L 2231-1 du code du travail. Il est reproduit en autant d'exemplaires que d'organisations syndicales signataires plus deux originaux pour l'entreprise et deux pour la

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation,
du Travail et de l'Emploi de l'Île de France (DIRECCTE).

La SNCF est chargée du dépôt dudit accord dans les conditions définies à
l'article L 2231-6 du code du travail.

Annexe 1 – Aides à la compensation du handicap en situation de travail

LES AIDES À LA COMPENSATION DU HANDICAP EN MILIEU DE TRAVAIL FINANCÉES DANS LE CADRE DU BUDGET DE L'ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS 2015 / 2017.

Les bénéficiaires de ces aides sont repris au chapitre 1 quel que soit le statut de l'agent (CP, CDI, CDD, Alternant, stagiaire à partir de 40h). Ces aides sont prévues pour compenser la perte des activités de travail.

Le dossier est traité par le correspondant travailleurs handicapés (à partir des éléments recueillis par l'établissement (médecin, dirigeant, RRH, CHSCT ...)).

Toute demande doit être accompagnée de la justification du bénéficiaire de l'obligation d'emploi (RQTH, IPP...), de l'avis du médecin du travail, de l'avis du CHSCT et des devis ou factures liées aux dépenses envisagées. Le dossier comprend également un argumentaire rédigé par le correspondant travailleurs handicapés précisant le besoin et les actions programmées et une fiche récapitulative est transmise à la Mission handicap et emploi nationale. Toute dépense d'investissement ou supérieure à 3000€ doit être présentée à la Mission handicap et emploi pour validation et décision.

L'aide est complémentaire de la Prestation de Compensation du Handicap délivrée par la MDPH et ne se substitue pas aux aides de cet organisme ou des aides des organismes de sécurité sociale ou de prévoyance.

Toute aide relevant de la sphère personnelle ou familiale relève éventuellement de l'Action sociale SNCF selon les conditions définies par celle-ci et après étude d'un professionnel de ce service.

Aides	Conditions	Pièces justificatives supplémentaires ou précisions
Prothèses auditives	Après déduction des remboursements de la CPRP (et du forfait de 500€ par oreille) ou CPAM et des mutuelles.	Décompte CPRP ou CPAM et mutuelles
Matériel pour déficients visuels		Jaws, dispositif d'agrandisseur d'écran, loupe d'écran, zoomtext, outils de synthèse vocale, dispositif braille, flèche sonore, balises...
Paire de lunette de vue "spécifique" (hors produits d'entretiens et frais divers)	sur avis médical et dont le poste justifie l'usage de ces lunettes.	Décompte CPRP ou CPAM et mutuelles

Aides à la communication Interface, interprètes (LSF, LPC, transcription écrite)	Interface : Prestataires désignés par la Mission handicap et emploi	
Aides techniques Aménagements de poste de travail	Sans condition spécifique	
Aide au transport adapté (transport domicile-travail)	- L'agent ne peut pas prendre les transports en commun du fait de son handicap. - Il n'existe pas de transport en commun adapté et l'agent est dans l'incapacité de conduire.	Devis du transporteur Certificat médical, évaluation sociale Limitation à 60 Km/jour et examen au-delà au cas par cas par le Correspondant travailleurs handicapés Avis de la commission Domicile/travail
Aménagement de véhicule de service	Utilisation du véhicule de service par l'agent	Avis de la commission domicile/travail
Aménagement de véhicule personnel de l'agent. Place de parking dans le cadre du travail.	Cf Aide au transport adapté. (l'agent est en capacité de conduire)	Avis de la commission domicile/travail
Accessibilité des sanitaires	Présence d'agents à mobilité réduite	Devis
Télétravail	Est considéré comme un « télétravail adapté TH » une solution de télétravail alterné ou à temps plein à domicile qui constitue un aménagement adapté à la compensation d'un handicap et utile au maintien dans l'emploi d'un agent reconnu travailleur handicapé, à la condition impérative que toute solution alternative de compensation du handicap soit inapplicable en entreprise pour des raisons spécifiquement médicales liées au handicap de l'agent. La mise en place du télétravail se fait selon le document d'application	Est susceptible de bénéficier de l'étude d'une solution en télétravail adapté TH tout agent volontaire qui est bénéficiaire de la loi du 11 février 2005, reconnu travailleur handicapé et déclaré comme tel auprès de l'entreprise sur justificatif, et dont un avis médical confirme que sa situation médicale de handicap nécessite la mise en place d'un télétravail adapté TH. Diagnostic électricité Etude prévention des risques (COSEC) CHSCT associé
Auxiliaire professionnel	Aide à la réalisation des tâches professionnelles du fait du handicap. Dans la limite de 12 mois	Un groupe de travail sera fait au cours de l'accord sur ce sujet

Tutorat spécifique	Suite à recrutement ou arrêt de plus de 3 mois, ou reconversion professionnelle. Contrat de professionnalisation ou contrat d'alternance	
Accessibilité des locaux professionnels + diagnostic	Mobilité réduite	
Accompagnement de maintien dans l'emploi	Limité à une période de 6 mois Limité à deux jours par semaine	
Aménagement de véhicule de service	Utilisation du véhicule en service par l'agent	
Temps supplémentaire examens	Information COFO et chargé d'examen	Déterminé par le médecin du travail
Aides techniques en situation de formation ou d'examens (matériel technique)	Information COFO et chargé d'examen	
Bilan professionnel / bilan de compétence adapté / bilan à mi-parcours	Entretien préalable avec le correspondant travailleurs handicapés	Prise en charge dans une structure adaptée si nécessaire en fonction du handicap
Remise à niveau scolaire	Information COFO	
Formations spécifiques (utilisation d'un logiciel...)	Information COFO	
Aide animale	En complément de la PCH	
Accompagnement/tutorat	Entretien préalable avec le Correspondant Travailleurs handicapés	
Etude ergonomique	A la demande uniquement du médecin du travail, du CHSCT ou du correspondant travailleurs handicapés	
Accessibilité de locaux communs destinés à recevoir des agents	Mobilité réduite	Cabinet médical, Centre d'action sociale, Centre Mutualisé de Gestion Administrative, Agence famille, Espace mobilité Emploi, restaurant d'entreprise, local syndical, salle de réunion, cafétéria, centre de formation

Doublement d'alarme incendie		Alarme visuelle
Fauteuil roulant manuel ou électrique	En complément de la MDPH, du forfait en vigueur de la CPRP ou du remboursement de la CPAM et des mutuelles et de l'action sociale	

Pour les stagiaires de moins de un mois et les intérimaires, le financement des aides techniques ne se substitue en aucune manière aux aides fournies par les écoles, les Entreprises de Travail temporaires (ETT) ou l'AGEFIPH. Des aides complémentaires peuvent être financées par le budget de l'accord d'entreprise dans la limite de 1 000€ en apport des aides spécifiques des autres organismes.

Annexe 2 – Références au texte réglementaire

Chapitre 1 :

Article : 1.3 : code de l'action sociale et des familles – article L114

Article 1.4 : les personnes concernées : article L-521213 du code du travail

Chapitre 3 :

Article 3.1.1- Recrutement au Cadre Permanent ou en CDI (RH0254)

Article 3.1.3 – Contrat à Durée Déterminée et intérim

Les recrutements en contrat à durée déterminée sont effectués conformément à l'article L.1242 2 du code du travail.

Article 3.1.5 - Accueil et intégration : RH0859 (Accord Formation)

Article 3.2.1 – Maintien dans l'emploi et reclassement :

Lorsque le maintien au poste ne peut se faire et que l'inaptitude est déclarée par le médecin du travail, la recherche d'un autre emploi compatible avec les aptitudes du salarié en situation de handicap est réalisée dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. (RH 0360 et RH 0409).

Le télétravail : RH 0942 et RH 0993

Article 3.3.3 – Accès à l'information

L'entreprise s'engage à appliquer strictement les préconisations de la circulaire interministérielle 5602 du 04/09/2012 qui impose que l'ensemble des textes législatifs ou réglementaires ou décisions administratives prennent en compte les problématiques liées au handicap et soient accessibles aux personnes concernées.

Article 3.3.6 – Déroulement de carrière – examens

Conformément à la convention 159 de l'Organisation Internationale du Travail ratifiée par la France.




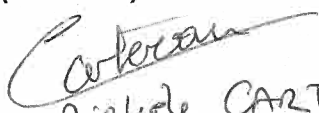


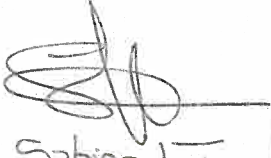
Article 3.4.1 – Vie familiale

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 victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue ou des soins contraignants, peut bénéficier, pour une période déterminée, d'un congé de présence parentale sous réserve d'un certificat médical établi par un médecin (RH 0143 article 94).

Les établissements de soins ou de traitements auxquels sont confiés les enfants handicapés imposent parfois aux parents de les reprendre pendant la période de fermeture liée aux congés des personnels. 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. (RH 0143 Article 12).

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. (RH 0143 article 31).

Fait à Saint Denis, le 22 septembre 2015

La SNCF Jean-Marc AMBROSINI Directeur Général Délégué Cohésion & Ressources Humaines Ferroviaire 	
La Fédération Nationale des Travailleurs, Cadres et Techniciens des Chemins de fer Français (C.G.T.) R. FOURNERAY  C. GODEVIN 	L'Union Nationale des Syndicats Autonomes Fédération des Cheminots et Personnels des Activités Annexes (U.N.S.A.)  Arichèle CARTENEAU avec lettre de réserves jointes.
La Fédération des Syndicats de Travailleurs du Rail Solidaires, Unitaires et Démocratiques (SUD RAIL)	La Fédération des cheminots CFDT (C.F.D.T.)  Louis DURBERT  Vainsonneau Ayolle. avec lettre de réserves  Sabine Leclapin



Union Nationale des Syndicats Autonomes

Monsieur Jean Marc AMBROSINI

Directeur des Ressources humaines du GPF SNCF

2, Place aux étoiles

93633 La Plaine Saint Denis Cedex

Objet : Lettre de réserves

ACCORD TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Monsieur le Directeur,

Paris, le 21/09/2015

La fédération UNSA Ferroviaire, signataire de l'accord « travailleurs en situation de handicap », émet cependant des réserves quant à la déclinaison de celui-ci. En effet, cet accord s'inscrit dans un ensemble de négociations pour lequel, il eût été cohérent de déterminer, au préalable, un calendrier afin de définir un accord sur la méthodologie et le dialogue social.

C'est ainsi que nous demandons toujours un comité de pilotage pour chacun des accords. L'UNSA Ferroviaire, responsable de sa signature, demande des prérogatives renforcées pour le Comité National en charge du suivi. En effet, soucieux du respect de nos engagements, nous demandons à pouvoir disposer de moyens nous permettant d'assurer un haut niveau de garantie en matière sociale. Pour l'UNSA - Ferroviaire, aucun moins disant social ne doit pouvoir être la conséquence de l'ensemble des négociations en cours.

En ce qui concerne l'accord en faveur des salariés en situation de handicap, réputé de haut niveau, la difficulté réside plutôt dans son application, inégale d'un métier à l'autre. La direction ne propose pas de mesures spectaculaires, mais plutôt un correctif, à la marge de l'accord précédent.

En conséquence, L'UNSA - Ferroviaire déplore profondément que le sujet épineux du temps partiel thérapeutique, pour les agents en situation de handicap au-delà du 365ème jour, ne fasse l'objet d'aucune discussion, en cours ou à venir avec l'entreprise. Une telle absence de dialogue social et de concertation sur cette problématique est la preuve flagrante d'un moins disant social, exprimé auparavant.

De même, nous déplorons le refus de prendre en compte certaines mesures peu onéreuses, issues ou non de l'ancien accord RFF, telles par exemple la prise en charge partielle des frais de mutuelle liées au handicap, la création d'une commission TH pluridisciplinaire ou la mise à l'ordre du jour systématique du CHSCT d'un point TH.

Par ailleurs, l'UNSA - Ferroviaire dénonce la réticence globale à impliquer davantage les services de l'Action sociale du GPF dans l'accompagnement indispensable de cet accord auprès des salariés.

Enfin, nous notons des incertitudes quant au rôle, au nombre et au positionnement des Correspondants TH dans le GPF ainsi que des référents nationaux.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur, en l'assurance de ma parfaite considération.

Marc BAUCHER



Secrétaire Général

UNSA Ferroviaire
56, rue du Faubourg Montmartre • 75009 PARIS
Tél : 01 53 21 81 80 • Fax : 01 45 26 46 65 • federation@unsa-ferroviaire.org



Lettre de réserve sur la signature de l'accord TH

Paris, le 22 septembre 2015

Ref : RA 16/ 2015.

Objet : Lettre de réserve concernant la signature par la CFDT cheminots de l'accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés 2015 - 2017

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 2015-2017 en apportant les réserves suivantes :

- le respect par la Direction de ses objectifs en termes d'embauches de travailleurs handicapés (300 au minimum sur les 3 ans), des alternants en situation de handicap par le dispositif Hantrain (25 par an), des alternants hors dispositif piloté (100 sur les 3 ans), avec un effort particulier sur le nombre de travailleurs lourdement handicapés qui seront recrutés ;
- l'association des organisations syndicales à l'élaboration du guide pratique qui devra porter notamment sur les aspects vie-professionnelle et vie personnelle pour les familles vivant avec des ayant droits porteurs de handicap ;
- une plus grande interaction avec les CHSCT, les médecins du travail et les membres du réseau d'action sociale, à la mise en œuvre des dispositions contenues dans l'accord;
- que des progrès importants soient constatés sur l'accessibilité des lieux de travail, des supports d'information et sur les conditions d'évolutions professionnelles des agents en situation de handicap ;
- qu'une amélioration du fonctionnement et une plus grande traçabilité du travail des commissions de suivi soient organisées et que la communication, notamment vers les managers, soit rendue plus efficace.

L'emploi des travailleurs à besoins spécifiques hommes et femmes, porteurs de handicap, est un enjeu global pour toute la SNCF. Tout comme le progrès social, celui-ci doit être partagé par tous les cheminots. La CFDT restera vigilante sur ce sujet qui doit transcender les différences et s'appliquer transversalement.

Pour la CFDT

Remi Aufrere
Secrétaire Général Adjoint

