

Accord collectif
en faveur de l'emploi des travailleurs
handicapés
2022 - 2024

DIRECTION RESSOURCES HUMAINES GROUPE
PÔLE QVT & DIVERSITÉ
MISSION HANDICAP & EMPLOI

Pour
nous tous 

↓
AS R¹ ER
TH FC

- **Atteindre le taux légal de 6% de taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans l'entreprise**
 - o En fixant des objectifs de recrutement réalistes par an et par société
 - o En agissant sur le potentiel de reconnaissance des agents déjà présents au sein de l'entreprise,

- **Garantir des processus RH et managériaux inclusifs**
 - o En agissant plus tôt dans la résolution des situations rencontrées par les salariés en situation de handicap,
 - o En développant les bons réflexes chez les managers et les acteurs RH.

Les indicateurs de pilotage par société font partie intégrante de l'accord et seront définis avant la signature du texte.

La mise en œuvre de cet accord conduira SNCF à ancrer encore davantage l'emploi des personnes en situation de handicap dans sa culture d'entreprise et participera aussi plus largement à l'évolution des mentalités pour une entreprise plus inclusive. Il s'intègre dans la politique globale de respect, de dignité au travail et de prévention des discriminations.

Chaque société doit décliner au sein de ses établissements ou entités les objectifs et actions du présent accord au travers de feuilles de route annuelles (ou pluriannuelles). Tous les ans, les feuilles de route déclinant les objectifs du présent accord par périmètre CSE seront présentées par les sociétés à la Direction générale du groupe et validées avec la DRH groupe.

Les indicateurs de pilotage listés ci-dessous feront partie intégrante des feuilles de route :

- Taux d'emploi TH
- Taux de renouvellement des RQTH
- Nombre de nouvelles RQTH
- Nombre de recrutements en CDI
- Nombre de recrutement post alternance
- Nombre d'entrées en alternance
- Nombre d'aménagements par an
- Nombre de bénéficiaires d'aménagement par an
- Montant des aménagements par an
- Pourcentage et nombre de salariés BOETH vus par an par les CORHE
- Nombre de salariés rencontrés pour conseil avant RQTH
- Pourcentage de managers formés
- Pourcentage de recruteurs formés (y compris CRE)
- Pourcentage d'agents de la ligne RH formés (RRH, CK)
- Pourcentage et nombre de médecins formés
- Suivi des indicateurs de cessations d'activité des travailleurs handicapés

B 2₄ TH EM FC

- Nombre de salariés TH déclarés en inaptitude médicale rejoignant l'ATM suite à une CME / nombre de demandes d'accompagnement de salarié TH déclaré en inaptitude médicale sur la période de l'accord
- Un entretien au minimum par an proposé par le CORHE à chaque salarié en situation de handicap

La DRH Groupe veillera à la bonne application des termes du présent accord en lien avec les sociétés et les organisations syndicales. Les organisations syndicales pourront saisir les DRH des sociétés d'éventuels problèmes d'application ou d'interprétation du présent accord au sein de leurs entités avant d'en informer si nécessaire la DRH Groupe.

Pour permettre la bonne application de la politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de ses sociétés et garantir la mise en œuvre de l'accord, des comités de pilotage seront mis en place au niveau national et de chaque périmètre de CSE. Ces comités veilleront à analyser les résultats obtenus et à proposer les actions nécessaires pour atteindre les ambitions du présent accord.

↓ AS 2 5 ER
TH PC

L'ACCORD EN 10 POINTS CLÉS

1. Une validation des engagements au plus haut niveau de l'entreprise, via la présentation des feuilles de route à la Direction générale du Groupe
2. Une déclinaison des objectifs et actions de l'accord par société, au sein de ses établissements ou entités, au travers de feuilles de route annuelles ou pluriannuelles
3. Un pilotage renforcé avec les sociétés et les organisations syndicales signataires
4. Une sensibilisation de tous les CODIR à l'accord et aux engagements pris avant fin 2022
5. La formation des acteurs RH
6. La formation de tous les acteurs de l'Action Sociale
7. La formation du réseau des médecins du travail et des médecins d'aptitude Sécurité
8. La mise en œuvre d'une commission de maintien dans l'emploi pour tout salarié handicapé déclaré en situation d'inaptitude pour raison médicale. L'accompagnement de ces salariés par une ATM y sera conditionné.
9. Un audit sera mené dès 2022 sur la prise en compte du handicap dans l'ensemble des étapes de nos processus de recrutements et de reconversions internes afin de nous assurer qu'il n'existe pas de biais dans le traitement des candidatures et d'identifier si nécessaire les éventuelles actions à engager.
10. la réalisation d'une étude pour identifier les éventuels écarts d'évolution professionnelle concernant les salariés en situation de handicap, les analyser et les traiter en cas de discrimination avérée en lien avec le handicap.

h
AB R⁶ EM
TH FC

CHAPITRE 1- CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1.1 – PERIMETRE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariées et salariés des cinq sociétés (VOYAGEURS, RESEAU, G&C, FRET SNCF, SNCF) dénommé « l'entreprise » dans le présent accord.

L'ancien Groupe Public Ferroviaire composé des ex-Epics SNCF, SNCF Mobilités et SNCF Réseau s'est transformé, au 1er janvier 2020, en un Groupe constitué d'une société « mère » (la société nationale SNCF) et de filiales directes (SNCF Voyageurs, SNCF Réseau, Fret SNCF) et indirecte (SNCF Gares et Connexions).

Conformément à la loi n° 2018-515 du 27 juin 2018 pour un nouveau pacte ferroviaire, l'accord relatif à l'unité sociale et à l'évolution du dialogue social sur le périmètre des cinq sociétés SNCF a été signé le 29 octobre 2020. Cet accord précise que

- l'accord collectif en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés doit être négocié au niveau du Groupe (Cf. annexe 1 de l'accord susvisé) ;
- lorsque la négociation se déroule au niveau du Groupe elle est menée par la société nationale SNCF pour le compte des cinq sociétés composant le Groupe (Cf. article 2.1. du chapitre 2 de l'accord susvisé).

Une charte fournisseurs « Responsabilité sociétale et environnementale, anticorruption » a été établie par l'entreprise. Le fournisseur déclare, et garantit à SNCF, respecter les normes internationales et nationales relatives notamment à la non-discrimination (absence de distinction entre les personnes en fonction de leur origine sociale ou ethnique, sexe, âge, convictions religieuses, handicap ...).

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des cinq sociétés quel que soit leur statut (agents du cadre permanent, contractuels si le contrat est supérieur à 30 jours de présence dans l'entreprise, intérimaires, alternants, stagiaires).

ARTICLE 1.2 – EFFETS DE L'ACCORD

Le présent accord se substitue à l'ensemble des accords préexistants ayant le même objet, et notamment à l'accord d'entreprise SNCF en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (GRH00393)

Conformément aux termes de l'article L 5212-8 du Code du travail, les dispositions du présent accord portent sur la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

4 AB R 7 EN
TH FC

Article 1. 3 - DÉFINITION DU HANDICAP

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

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

Article 1. 4 - LES BÉNÉFICIAIRES DU PRÉSENT ACCORD

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

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

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

AB
R
8
TH
FC

Article 1. 5 - RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ, INAPTITUDE ET INVALIDITÉ : DES NOTIONS DIFFÉRENTES

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

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

L'aptitude au poste de travail est vérifiée par le médecin du travail.

L'aptitude aux tâches essentielles de sécurité ferroviaire et aux tâches de sécurité autre qu'essentielles (conduite et hors conduite) est vérifiée par le médecin d'aptitude sécurité.

Ces conditions d'aptitudes physique et psychologique sont fixées par les dispositions réglementaires prévues par les textes du ministère en charge des transports et reprises au GRH 00963 – Aptitudes physique et psychologique - Sécurité ferroviaire.

Les modalités d'accompagnement de l'inaptitude et du reclassement sont reprises au GRH00360.

L'invalidité est une notion définie dans le Code de la Sécurité Sociale. La pension d'invalidité a pour objet de compenser pour partie la perte de salaire d'un agent à qui le médecin conseil a reconnu une catégorie d'invalidité, et qui a perdu au moins les 2/3 de sa capacité de travail ou de gain. Elle est attribuée seulement après un accident ou une maladie invalidante d'origine non professionnelle. Au sein de l'entreprise, elle est accessible uniquement aux agents relevant du régime général de la Sécurité Sociale. Pour les salariés au statut, c'est la procédure de réforme qui peut être mobilisée.

En revanche, un titulaire d'une carte d'invalidité, quel que soit son régime de protection sociale, bénéficie des dispositions prévues dans l'accord.

↳ AD TR₉ EM
TH FC

Article 1. 6 - ÉLÉMENTS DE LANGAGE ET POSTURES À PRIVILÉGIER

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

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

AS

10

R

EM

TH

FC

h

CHAPITRE 2 : LES ACTEURS CLÉS ET LEUR RÔLE

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

À ce titre, l'entreprise s'engage à mener une étude en 2022 pour définir la meilleure organisation permettant l'atteinte des engagements pris au titre de cet accord. Les résultats de cette étude seront concertés avec les organisations syndicales représentatives signataires de cet accord.

Les Directions de société

Les Directions de société doivent respecter les engagements de l'accord. En déclinaison de la politique nationale définie dans le présent accord, elles définissent et sont responsables sur leur périmètre des conditions de mise en œuvre et, à ce titre, élaborent des feuilles de route pour chaque périmètre de CSE et assurent la présentation de leurs résultats en comité de pilotage national.

Elles impulsent une dynamique auprès de leurs établissements et de l'ensemble de la ligne managériale, sur toutes les dimensions de l'accord (embauche, intégration, formation, maintien dans l'emploi, ...).

La Mission Handicap et Emploi Nationale (MHEN)

Rattachée à la Direction Ressources Humaines du groupe, la Mission handicap et emploi nationale a la charge du déploiement et du suivi de la politique handicap sur le périmètre des cinq sociétés. Pour la DRH groupe, elle :

- Pilote et suit les engagements de l'accord, en assure le déploiement et l'animation au niveau national en lien avec les responsables des Missions Handicap des sociétés,
- Anime le réseau des responsables des Missions handicap et emploi des sociétés et des référents handicap dans un souci de cohérence d'action, d'équité de traitement entre l'ensemble des agents de l'entreprise, de respect des règles fixées par la DRIEETS (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) d'Ile de France et d'atteinte des objectifs globaux fixés dans l'accord. Elle organise une rencontre annuelle de tous les correspondants Handicap & Emploi, qui sera l'occasion de faire un bilan des actions quantitatives et qualitatives menées par ce réseau.
- S'assure de la professionnalisation constante des acteurs de la filière Handicap & Emploi (responsables des Missions handicap et emploi, référents handicap, correspondants handicap et emploi, relais handicap et emploi ...),

- Développe sur la base des besoins remontés par les responsables des Missions handicap et emploi des sociétés les actions et outils jugés nécessaires en matière de communication, sensibilisation et formation de tous les acteurs,
- Veille au respect des règles d'utilisation de la pesée financière de l'accord telles que définies par la DRIEETS IDF,
- Consolide les déclarations annuelles obligatoires d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) des cinq sociétés et réalise le bilan annuel de l'accord pour l'entreprise. A ce titre, elle est l'interlocutrice unique de la DRIEETS,
- Organise le comité de pilotage national au deuxième trimestre et les comités techniques sur les 3 autres trimestres.
- Représente l'entreprise auprès des associations, institutionnels et organismes extérieurs à dimension nationale,
- Est l'interlocutrice référente des différentes entités de l'entreprise (Direction déléguée des Achats solidaires, Direction de la Communication, Direction de l'Accessibilité Voyageurs, Direction du Numérique (e-SNCF) ...) pour la mise en œuvre des projets impliquant la dimension du handicap.

Les Correspondants Handicap et Emploi (CorHE)

Les correspondants handicap et emploi déclinent de façon opérationnelle la politique Handicap de l'entreprise. A ce titre, ils sont au contact direct des salariés et accompagnent les travailleurs en situation de handicap ou ceux qui pourraient être concernés par une reconnaissance de leur statut de travailleur handicapé.

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

Ils ont pour rôle de :

- Assister et conseiller les salariés concernés par une situation de handicap (avant et pendant l'obtention de la reconnaissance de handicap),
- Assister et conseiller les dirigeants des Directions et entités opérationnelles,
- Accompagner les travailleurs en situation de handicap concernés, mais aussi le collectif de travail, la ligne managériale, et toutes les personnes impliquées dans un processus d'intégration et/ou d'aménagement de situation de travail et/ou de reclassement en étant notamment au cœur de la mobilisation des aides et dispositifs de l'accord,
- La coordination d'études et la réalisation d'aménagements des postes de travail,
- La gestion des achats et des prestataires en lien avec les aménagements des postes de travail,

AB

12

TH

EM
FC

- La représentation de la Mission Handicap auprès du CSE et de la Commission Sécurité et Santé du Travail (CSSCT),
- La saisie des informations relatives au handicap dans le SI Ghandi, permettant la constitution de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) et l'élaboration du bilan annuel,
- Faire connaître l'accord et ses dispositions auprès de la ligne managériale et des agents,
- Contribuer au changement de regard en organisant, relayant ou en s'associant à des actions de communication et de sensibilisation,
- Assurer une mission proactive d'appui et de conseil auprès des RRH, du CSE et de la Commission Maintien dans l'Emploi.

La fiche de poste du CorHE figure en annexe de cet accord.

Les relais handicap et emploi

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

- Assurer un premier niveau d'information sur les dispositions de l'accord pour les agents et la ligne managériale,
- Orienter vers le réseau d'appui (CorHE, Médecine du travail, Action sociale SNCF),
- Détecter le plus en amont possible tout besoin d'accompagnement d'une situation de handicap et faire le lien auprès du CorHE,
- Venir en appui du CorHE pour assurer un relais local,
- Tenir informé le CorHE de tout accueil de travailleur handicapé dans l'établissement (CP, CDI, CDD, stagiaire, alternant),
- Relayer sur l'établissement toute action de sensibilisation et de communication sur le sujet du handicap.

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

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

Les services de santé au travail SNCF (médecin, infirmier, infirmière de santé au travail)

Le rôle du médecin de santé au travail, au sein de l'équipe pluridisciplinaire qu'il anime, consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment

en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé.

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

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

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

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

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

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

Les professionnels d'Optim Services-Action Sociale

Ils proposent un accompagnement social personnalisé à tout salarié concerné par une situation de handicap, quel que soit son statut, ainsi qu'à ses ayants-droits.

Ils offrent au salarié :

- Ecoute et accompagnement social en toute confidentialité,

AB

14
TH

h

EM
FC

- Information sur les aides possible et accès aux droits,
- Identification des aides externes et des prestations financières du Fonds d'Action Sanitaire et Social au motif du handicap :
 - Aide à domicile,
 - Secours ponctuels :
 - Charges diverses consécutive à un handicap,
 - Equipement du domicile, aménagement du véhicule,
 - Matériel paramédical ou de prothèse nécessaire à la compensation du handicap, non pris en charge ou insuffisamment pris en charge au titre de l'assurance maladie.
 - Séjour de répit et / ou de vacances spécialisées.
 - Facilite l'accès aux droits et aux prestations financières, en interne et en externe,
- Soutien du salarié pour mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle,
- Aide à la réflexion pour des projets personnels, professionnels ou familiaux,
- Orientation le cas échéant vers les partenaires adaptés à la situation,

Ils collaborent avec les partenaires externe (MDPH, CAF, AGEFIPH...). Ils travaillent en synergie avec les partenaires internes (Correspondants Handicap et Emploi, médecins du travail, conseillers mobilité des Agences Territoriales de Mobilité, interlocuteurs de la Caisse de Prévoyance et de Retraite (CPR), des Agences Paie et Famille et de l'Agence logement. Ils favorisent la résolution de problématiques individuelles complexes, notamment celles ayant des répercussions sur la situation au travail.

En collaboration avec le Correspondant Handicap et Emploi, ils assurent le lien avec l'entreprise pour faciliter le retour et/ou le maintien en emploi.

Les ASCO, Correspondants de l'Action Sociale SNCF auprès des établissements, participent systématiquement aux CME (Cellules de Maintien en Emploi), selon le découpage des CSE, pour apporter leur expertise sociale et travailler sur les freins liés à la sphère personnelle.

Enfin, un référent national de l'Action Sociale SNCF est en appui de la Mission handicap et emploi sur tous les projets où l'analyse de l'Action Sociale SNCF peut constituer une plus-value. Il représente Optim'Services – Action Sociale à la Commission Transport et relaye les situations complexes sur les Unités d'Action Sociale. Il informe régulièrement la MHEN des actualités de l'Action Sociale et relaye celles de la MHEN auprès des professionnels de son service. Il intervient dans la formation des Correspondants Handicap & Emploi afin qu'ils puissent facilement orienter les salariés en situation de handicap vers l'Action Sociale et transmettre les coordonnées du travailleur social compétent au salarié.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la contribution de l'Action Sociale à l'accord TH ainsi que du partenariat est réalisé en fin d'année civile. Une participation de l'Action Sociale pour

6 AB 2¹⁵ EM
TH FC

présenter le bilan, les actualités et les projets est à encourager dans les différents comités de suivi régionaux et/ou à la demande de la MHEN.

L'Action Sociale travaille en partenariat avec le Comité de Coordination Action Handicap (CCAH) dont elle est membre. L'Action Sociale soutient financièrement des porteurs de projets de la société civile qui favorisent l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Le CSE (Comité Social et Economique)

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, selon l'article L2312-8, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production [...]. Selon l'article L2312-9, dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE [...] procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, [...] contribue notamment à [...] l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle. Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

L'Agence Territoriale de la Mobilité

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

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

La Direction des Achats

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

AD 16 EM
TH FC

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

Les organisations syndicales représentatives et signataires

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

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

Le DET pilote la mise en œuvre du présent accord sur le périmètre de son établissement. Il est responsabilisé par sa société sur les recrutements et sur le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Il peut s'appuyer sur l'outil Progresseo qui lui permet de connaître son taux d'emploi ainsi que de pouvoir se rapprocher de ses collègues pour s'inspirer des bonnes pratiques et progresser.

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

Les travailleurs en situation de handicap

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

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

4 AB R¹⁷ ER
TA FC

- Au cœur du dispositif concernant le processus de reclassement, le cas échéant.

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

AD
TR
TH
EM
FC

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

L'entreprise s'engage à poursuivre activement la politique d'intégration des travailleurs handicapés en activant l'ensemble des leviers permettant l'évolution du taux d'emploi (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé – cf. chap. 4 - recrutement déterminé et indéterminé, alternance, stages, ...)

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

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

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

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

Chaque société, au niveau national et sur le périmètre de chacun de ses CSE, s'engage à piloter et à suivre l'atteinte de ses objectifs propres au travers des feuilles de route. Les recrutements sont systématiquement communiqués au CorHE.

Article 3.1 LE RECRUTEMENT EN CDI

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

Conformément aux préconisations de la DRIEETS, l'entreprise se doit de prendre des engagements à la fois en volume et en pourcentage des flux.

L'entreprise s'engage à la fois sur :

- 240 recrutements (recrutements direct et issus de l'alternance Hantrain)
 - 2,2 % des flux totaux de recrutement au minimum sur la période des 3 ans de l'accord
- A titre indicatif, la prévision de recrutement de l'entreprise s'élève à date à 4 146 pour l'année 2022, ce qui porterait les engagements de recrutement de travailleurs handicapés à 91 sur cette période.

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

- L'amélioration de l'accessibilité de toute la chaîne de recrutement : site internet, pré-sélection téléphonique, journée d'évaluation et de sélection en agence, avec par exemple l'adaptation quand nécessaire des différents outils et supports de tests, l'appel à un interprète en langue de signes française pour un candidat sourd, le recours au ZoomText pour des personnes malvoyantes, au clavier plutôt qu'au stylo pour certains tests de production d'écrit, au logiciel Easy Recrut permettant un entretien à l'oral comme en ligne pour une personne sourde,...
- La formation des managers et des RH à la non-discrimination à travers différents parcours de formation : Ecole des DET, Parcours DUO, Dimensions managers, Formation RRH, formation aux outils de la mobilité. Une attention particulière sera portée sur certains métiers techniques.
- La formation de tous les acteurs du recrutement en prise de poste (consultants, CRE, médecins du travail) sur les essentiels du handicap (contexte légal, engagement SNCF, comportements attendus) et aux principes de non-discrimination et à renouveler cette formation tous les 5 ans conformément à la Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.
- Un audit sera mené dès 2022 sur la prise en compte du handicap dans l'ensemble des étapes de nos processus de recrutements et de reconversions internes afin de nous assurer qu'il n'existe pas de biais dans le traitement des candidatures et d'identifier si nécessaire les éventuelles actions à engager. Il sera réalisé auprès non seulement des acteurs du recrutement mais aussi auprès des managers (les DET, DPX) et des acteurs RH.

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

- Recours à des Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) pour permettre à un demandeur d'emploi en situation de handicap de découvrir un métier, de confirmer un projet ou d'initier une démarche de recrutement,

Ab R²⁰
TH

EM
FC

- Partager les bonnes pratiques et les intégrations réussies de personnes en situation de handicap sur des métiers dits « contraints » pour lever les freins des recruteurs et de la ligne managériale,
- Indiquer explicitement dans les offres de recrutement les contraintes du poste (ex : station debout, voir de près et de loin, ...) pour permettre aux candidats de mieux se positionner,
- Donner plus de visibilité à l'engagement SNCF en matière de recrutement de personnes en situation de handicap via son site Emploi, ses sites internet et ses campagnes de recrutement,
- Conclure un partenariat avec Pôle Emploi (75 % des chercheurs d'emploi en situation de handicap sont suivis par Pôle Emploi, versus 25 % par le réseau spécialisé Cap Emploi),
- L'entreprise s'associera au dispositif de l'emploi accompagné tel que défini à l'article 52 de la loi travail du 08 aout 2016 et précis par le décret du 27/12/2016.

Article 3.2 L'ACCUEIL D'ALTERNANTS

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

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

Article 3.2.1 Le recrutement via le dispositif piloté HANTRAIN

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

Depuis sa création en 2012, le dispositif Hantrain a démontré son efficacité. Il reste cependant un dispositif complexe à mettre en œuvre, nécessitant de forts investissements humains et financiers. Les signataires entendent donc poursuivre pour cet accord le dispositif en fixant un nouvel objectif de 24 personnes accueillies. Ils entendent également encourager l'accueil et le recrutement d'alternants hors dispositif Hantrain (voir 3.2.2). Un groupe de travail associant les organisations syndicales représentatives signataires sera mis en œuvre pour faire un diagnostic commun du dispositif HANTRAIN et dessiner les évolutions possibles.

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

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

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

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

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

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

Article 3.2.2 L'accueil d'alternants hors dispositif HANTRAIN

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

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

Aussi, l'entreprise se fixe un objectif d'accueil de 201 alternants en situation de handicap (hors dispositif piloté Hantrain) sur les 3 années de l'accord.

L'entreprise cherche à réaliser cet accueil sur l'ensemble de ses métiers pour des contrats en alternance préparant à des qualifications de niveau 3 (CAP/BEP) à niveau 8 (Bac+8 / Doctorat).

Article 3.3 L'ACCUEIL DE STAGIAIRES

Le stage contribue à la formation et à l'insertion professionnelle future. Il est aussi un moyen de poursuivre le travail de changement de regard sur le handicap, et contribue à faire évoluer les comportements. A ce titre, l'accueil de stagiaires est un moyen supplémentaire et pertinent de constituer un vivier de recrutement. Il participe également à l'engagement sociétal de l'entreprise en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes. Le stage doit contribuer à augmenter les chances d'accès à l'emploi des personnes concernées. L'entreprise se fixe un objectif d'accueil de 280 stagiaires* en moyenne sur la durée de l'accord. Ces stagiaires peuvent être en provenance de lycées professionnels, d'universités, d'écoles, de centres d'orientation, de reclassement, ou encore de réadaptation professionnelle.

L'entreprise marque sa volonté de poursuivre et développer les partenariats avec les prestataires pertinents de recherche de candidatures, comme par exemple l'Association TREMPLIN, les Centres de Reconversion Professionnelle (CRP) ou autres.

L'entreprise entend favoriser les stages de longue durée, qui sont mieux à même de renforcer la professionnalisation des personnes en situation de handicap et la construction d'un projet professionnel.

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

** cet objectif sera révisé si arrêt du Duoday par le gouvernement*

Article 3.4 RECOURS AUX CDD ET AUX INTÉRIMAIRES

Le recours limité par le respect du droit aux contrats à durée déterminée ou aux contrats de travail temporaire doit pouvoir s'adresser aussi aux travailleurs handicapés.

Ces modalités d'accueil sont un moyen de contribuer à la professionnalisation de ses personnes, de sensibiliser la hiérarchie et plus largement les équipes à la question du handicap.

h
ABR 23 EM
TH FC

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

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

Article 3.5 LA RÉUSSITE DE L'ACCUEIL ET DE L'INTÉGRATION D'UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP DANS UNE NOUVELLE EQUIPE

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

C'est une phase clé à laquelle le travailleur en situation de handicap doit être étroitement associé.

Pour la réussite de cette étape, il est rappelé l'importance que le CSE et le cas échéant la CSSCT (sous réserve de l'accord de la personne concernée), le médecin du travail et le Correspondant handicap et emploi soient informés le plus en amont possible de l'arrivée d'un travailleur handicapé dans un établissement, que cela soit dans le cadre d'une alternance, d'un stage, d'un recrutement ou encore d'une mobilité interne.

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

L'entretien de prise de poste entre le manager et salarié en situation de handicap est à conduire avec attention et bienveillance. Il permettra, si le salarié est d'accord d'en parler, de préciser les répercussions de son handicap sur ses modalités de travail individuelles et les interactions avec l'équipe. Les objectifs de production tiendront compte des compétences et des capacités de travail du salarié concerné. Des points d'avancements intermédiaires pourront être organisés si nécessaire.

AB → 24
TH
EM
FC

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

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

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

Les tuteurs d'alternants et parrains de nouveaux embauchés bénéficieront des conseils et appuis des CorHE afin de faciliter l'intégration et de lever les freins éventuels. Un guide et/ou un module de formation à distance est proposé à chaque tuteur accueillant un alternant en situation de handicap (e-learning Handicap & bonnes pratiques managériales).

4

HB

RC 25
TH

EM
FC

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

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

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

A l'heure où les formations à distance et dans des formats digitaux se généralisent, la Direction e-SNCF a été chargée de concevoir le plan pluriannuel d'accessibilité numérique en conformité avec les préconisations du consortium international W3C. Après trois premières années avec une priorité aux corrections d'applications et de sites externes, la volonté a été, à partir de 2020, de mettre l'accent sur les besoins des salariés SNCF, avec une première étape consistant à définir les priorités parmi les quelques 2000 applicatifs existants à la SNCF, pour les mettre à niveau dans un délai de 3 ans.

Article 4.1 IDENTIFICATION DES BESOINS DE DEVELOPPEMENT DE COMPETENCES

L'entretien professionnel obligatoire et l'entretien annuel doivent constituer des temps privilégiés pour évoquer les conditions d'un parcours professionnel d'une personne avec une situation de handicap, à la condition que cette dernière ait été partagée par l'agent avec son dirigeant de proximité. Pour ce faire une sensibilisation des managers sera faite lors de la campagne VISEO 2021, des modifications apportées à l'outil en 2022 si elles restent légères (l'outil devant être remplacé par DIGICOMPETENCES). Dans le cadre de l'élaboration de ce nouvel outil, une expression de besoin plus complète sera prise en compte avec pour cible une mise en œuvre pour la campagne 2024.

Article 4.2 L'ACCÈS À LA FORMATION ET LE DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

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

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

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

- Les surcoûts liés aux aides humaines et/ou techniques et/ou aux moyens à mettre en place pour permettre au salarié de compenser son handicap en situation de formation.
- Les éventuels surcoûts en lien avec le handicap et relatifs aux transports vers les lieux de formation et/ou à des besoins spécifiques d'hébergement pour mieux gérer par exemple la question de la fatigabilité,
- Les formations spécifiques directement liées au handicap.

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

- À l'inscription à une formation, et sous réserve de l'accord de la personne concernée, l'établissement informe le centre de formation ou tout responsable de la formation quel que soit le lieu dans lequel la formation sera dispensée des éventuels besoins spécifiques du stagiaire en situation de handicap, afin que le centre prenne les mesures nécessaires. Ces besoins auront été définis en lien avec le Médecin du travail et/ou le correspondant Handicap.

Tous les centres de formation SNCF sont engagés dans la démarche de certification Qualiopi qui traite entre autres de l'accessibilité des personnes en situation de handicap au travers d'indicateurs spécifiques (notamment 20 et 26). Pour obtenir cette certification, le centre de formation doit démontrer la mise en place d'un réseau de partenaires/experts/acteurs du champ du handicap, mobilisable par les personnels et dans le cas d'accueil de personnes en situation de handicap, et préciser les mesures spécifiques mises en œuvre.

Le centre de formation doit également avoir mis en place un référent handicap. Ce dernier aura pour mission, en partenariat avec le CorHE, de coordonner l'accessibilité de la formation et du site : sensibilisation à l'accessibilité des contenus, mise en œuvre concrète des outils

h B 27 EM
TH FC

matériels et organisationnels (par exemple boucle d'induction magnétique, ZoomText, tiers temps supplémentaires pour passage d'examen, permutation de salle, ...)

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

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

Article 4.3 L'ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DES EXAMENS

L'entreprise met tout en œuvre pour prévenir les situations de rupture dans le parcours des travailleurs en situation de handicap et les accompagner.

Article 4.3.1 L'accompagnement des évolutions de l'emploi et des organisations

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

Pour ce faire, la thématique du handicap sera incluse dans le kit de préparation des projets porteurs d'enjeux humains créé par la DRH à destination des managers.

En parallèle, un travail sur les niveaux de confidentialité relatif au statut de travailleur handicapé sera réalisé afin de permettre le partage en connaissance de cause par les salariés concernés de cette information avec les différents acteurs de l'entreprise (représentant de l'employeur, managers, acteurs de la ligne RH, représentants des salariés). Ce partage de la confidentialité est indispensable afin de garantir la prise en compte des besoins des salariés concernés dans des situations de mobilité et/ou de réorganisation de collectifs de travail

A ce titre, un travail sera mené dans les 4 mois qui suivront la signature de cet accord pour définir les différents niveaux de confidentialité et généraliser leur mise en œuvre au sein de l'entreprise.

AB

28

EM

TH

FC

Dans le cadre d'une étude d'impact du changement et conformément aux critères de confidentialité, un point sur la situation spécifique des travailleurs handicapés concernés par un projet de réorganisation, déménagement, redéploiement, réaménagement de site ou de mutation technologique sera réalisé et communiqué au CSE et le cas échéant à la CSSCT.

Les responsables des Missions handicap et emploi doivent être systématiquement informés de ces projets et apporteront leur soutien pour déterminer le nombre d'agents concernés et apporter un éclairage sur les besoins spécifiques de ces agents. Tout est mis en œuvre pour prendre en compte le handicap en utilisant les dispositifs et financements du présent accord, notamment pour favoriser les reconversions.

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

Article 4.3.2 le déroulement des carrières et des examens

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

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

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

Une étude sera réalisée pendant la durée de l'accord, pour identifier les éventuels écarts d'évolution professionnelle concernant les salariés en situation de handicap, les analyser et les traiter en cas de discrimination avérée en lien avec le handicap.

29 TH
AB ER FC

Article 4.4 LES MESURES RELATIVES A LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE ET FONCTIONNELLE

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

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

À défaut d'attribution de logement adapté aux spécificités du handicap de l'agent, 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 hors de l'entreprise, l'agent est informé par le CorHE des incidences de la prise en charge au titre de la nouvelle entité. Lors du retour de l'agent au sein de l'entreprise à la suite d'une mise à disposition, le CorHE facilite son intégration.

Article 4.5 LE PLAN DE MAINTIEN DANS L'ENTREPRISE EN CAS DE LICENCIEMENT COLLECTIF

En cas de licenciement collectif dans un établissement donné impactant des travailleurs handicapés contractuels et après avoir étudié toutes les possibilités de reclassement dans l'entreprise, les travailleurs handicapés concernés bénéficient des actions de formation et des mesures de reclassement prévues au plan de sauvegarde de l'emploi. En outre, l'entreprise subventionne, sur le budget de l'accord pour ce qui concerne le surcoût du handicap, le recours à un organisme d'aide individualisé au reclassement externe. S'il s'agit d'une réorganisation, ces dépenses ne peuvent être prises sur le budget de l'accord.

AD ← 30
TH EM
Fc

CHAPITRE 5 : CRÉER LES CONDITIONS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Dans le contexte des profonds changements que vit l'entreprise, la question du maintien dans l'emploi est primordiale. Pour une personne en situation de handicap, cette question peut se poser :

- Lorsqu'une maladie surgit ou évolue en cours de carrière (maladie invalidante ou évolutive, accident, maladie professionnelle, ...),
- Lors d'une évolution de l'environnement de travail (locaux, organisation, outils, etc...).

La maladie, les accidents de la vie, comme l'évolution de l'environnement de travail, peut fragiliser l'équilibre dans lequel se trouve la personne en situation de handicap, et qui lui permet d'exercer ses missions en exprimant au mieux ses compétences.

Pour mieux anticiper ces impacts, il est crucial que les informations concernant le handicap et les besoins de compensation des salariés concernés soient connus pour être pris en compte au mieux, et assurer le maintien en emploi de ceux-ci.

Par ailleurs, il est rappelé ici que l'employeur a l'obligation légale de prévenir la survenue de l'inaptitude au poste de travail par des aménagements divers prescrits par le médecin du travail. Il est rappelé également l'obligation renforcée de reclassement qui s'impose à l'employeur pour un salarié en situation de handicap, conformément à l'article L5213-6 du code du Travail.

En cas d'inaptitude au poste de travail, l'employeur se doit d'instruire un processus de reclassement selon les dispositions décrites dans le GRH 00360. A ce titre l'entreprise s'engage à organiser une CME pour tout salarié handicapé déclaré en situation d'inaptitude pour raison médicale. L'accompagnement de ces salariés par une ATM y sera conditionné.

L'entreprise s'engage à tout mettre en œuvre pour maintenir dans l'emploi les personnes reconnues travailleurs handicapés en priorité dans leur secteur géographique, conformément aux dispositions légales en vigueur.

A ce titre, conformément aux dispositions légales en vigueur (Cf. chapitre 2, rôle du CSE), l'entreprise inclut un point spécifique en CSE et le cas échéant en CSSCT sur les conditions d'emploi, d'intégration des travailleurs handicapés et les difficultés individuelles éventuelles conformément aux règles de confidentialité préalablement définies avec les salariés en situation de handicap.

Les actions en faveur du maintien dans l'emploi seront encore renforcées et comme pour le 8^e accord, les dépenses consacrées au maintien dans l'emploi seront le premier poste de dépenses de l'accord.

4 AB 31 EM TH FC

Dans le cadre de réunions sociales territoriales, telles que prévues à l'accord sur le dialogue social, un point sur les travailleurs handicapés est prévu à l'ordre du jour. Une attention particulière sera portée aux demandes de mobilité des travailleurs handicapés, qu'elle qu'en soit la raison. A cet égard, la solidarité entre les sociétés s'exercera pour répondre au mieux aux attentes des collaborateurs et valoriser leurs compétences.

Article 5.1 AMÉNAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL

Les signataires rappellent que l'entreprise a une obligation d'aménagement du poste de travail conformément à la loi qui préconise des adaptations de poste préventives pour éviter ou limiter une inaptitude et qui conforte le rôle de prescripteur du médecin du travail. Dès que l'entreprise est informée de la RQTH d'un salarié, et avec l'accord de celui-ci et si cela est nécessaire à la compensation du handicap, l'entreprise est légalement tenue de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Comme indiqué dans l'article L4624-6 du Code du Travail : « *L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite* ». Le refus de l'employeur, en l'occurrence du Directeur d'Etablissement ou de son représentant, de prendre de telles mesures peut être constitutif d'une discrimination au sens du Code du travail, sauf si l'employeur démontre devant les juridictions compétentes qu'elles représentent, pour lui, une charge disproportionnée malgré les aides qui pourraient lui être accordées par l'AGEFIPH notamment.

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

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

Lors de l'absence du médecin pour congés, celui-ci est remplacé par un de ses confrères pour les visites urgentes comme les visites de reprise. Le médecin du travail présent rédige les préconisations si nécessaire. En cas de congés ou d'arrêt de travail du médecin du travail titulaire, si des aménagements sont nécessaires pour le salarié en situation de handicap, le médecin présent ou son remplaçant doit les prescrire lors de la visite. De même, si des aménagements existants doivent être renouvelés, le médecin remplaçant peut les prolonger

jusqu'au retour du médecin du travail, afin d'éviter toute interruption qui serait préjudiciable au maintien dans l'emploi du salarié.

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

Ces mesures peuvent être les suivantes :

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

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

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

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

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

La MHEN financera le complément dans une logique d'aménagement approprié.

L'établissement peut être sollicité pour un co-financement si l'aide apportée dépasse la stricte compensation du handicap d'un agent.

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

Article 5.2 AMENAGEMENT DES HORAIRES ET/OU DE LA CHARGE DE TRAVAIL

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

Article 5. 3 MISE EN PLACE D'UN TÉLÉTRAVAIL ADAPTÉ

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

Si sa situation de handicap le nécessite, il pourra, sur préconisation du médecin de travail, bénéficier des dispositions étendues par les formules de télétravail adapté aux travailleurs en situation de handicap.

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

L'employeur, après prise en compte de l'avis du Médecin du travail et après avoir consulté le Correspondant Handicap, examinera la demande du salarié en tenant compte de la

compatibilité avec la nature du poste ou des missions tenues et les capacités du salarié handicapé à exercer son travail à distance.

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

Les formules proposées pour le télétravail adapté travailleur handicapé sont :

- La formule fixe, pouvant aller jusqu'à 5 jours par semaine,
- La formule souple, 4 à 10 jours non fixes par mois,
- La formule mensuelle restant entre 1 et 3 jours de télétravail variables par semaine, non fixés à l'avance chaque mois.

En tant qu'interlocuteur privilégié de l'agent, le CorHE coordonne la mise en place du télétravail adapté et l'aménagement nécessaire du poste de travail au domicile.

Article 5. 4 TRANSPORT ADAPTÉ DOMICILE – LIEU DE TRAVAIL

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

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

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

6 AB 35 EM
TX FC

- Pour le cas où un agent bénéficiant d'un taxi pour ses trajets domicile – travail choisirait de déménager plus loin de son lieu de travail, les frais supplémentaires de taxi ne seront pas pris en charge, sauf avis spécifique rendu par la Commission Transport.
- Par ailleurs, l'entreprise s'engage à rechercher des solutions de stationnement permettant un accès facilité au poste de travail.
- Les véhicules de service utilisés par les agents sont également adaptés en fonction des besoins de compensation du handicap.

Article 5.5 L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS ATTEINTS DE MALADIES CHRONIQUES INVALIDANTES

Dans la continuité des accords précédents, et pour poursuivre et amplifier la reconnaissance des salariés atteints de maladies chroniques invalidantes, dont la proportion augmente parmi les salariés en situation de handicap, l'entreprise :

- accorde une journée d'autorisation d'absence supplémentaire avec solde par an pour les personnes concernées par ce type de handicap, sur justificatif médical
- poursuit le travail de sensibilisation démarré en 2013 afin d'aider toutes les parties à un meilleur partage et une prise en compte au travail de ces situations de handicap souvent invisibles.

L'Action Sociale SNCF portera une attention particulière à l'accompagnement du salarié les incidences de la maladie sur la vie personnelle et familiale du salarié.

Article 5.6 L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS PORTEURS DE HANDICAP PSYCHIQUE

La sensibilisation au handicap psychique en milieu professionnel et sa prise en compte seront poursuivies au cours du présent accord, en lien étroit avec les sociétés et le Pôle de Soutien Psychologique (PSP). Seront notamment développés et encouragés :

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

Article 5.7 LES MESURES EN FAVEUR DE L'ACCESSIBILITÉ

5.7.1 L'accessibilité des locaux recevant des travailleurs

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

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

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

L'entreprise veillera donc au respect de ces obligations en qualité de propriétaire ou lors de la signature de baux de location à usage professionnel.

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

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

Le guide de l'accessibilité abordant les règles techniques normatives mais aussi des conseils de mise en accessibilité fonctionnelle est mis à disposition sur l'intranet de l'entreprise, notamment pour les acteurs suivants : Correspondants patrimoine, Direction de l'Immobilier,

Correspondants handicap et emploi, membres des comités de suivis de l'accord, CSE et le cas échéant la CSSCT et Action Sociale SNCF.

5.7.2. Les dispositifs de sécurité incendie et d'évacuation

Les procédures d'évacuation des locaux, et l'aménagement des signaux de sécurité doivent prendre en compte les personnes présentant un handicap. Lors des exercices d'évacuation régulièrement programmés, une attention particulière sera portée par l'établissement aux situations des personnes handicapées. Ces exercices doivent permettre de déterminer les moyens adaptés à chaque site, et à chaque salarié en situation de handicap. Ils devront être les plus protecteurs et les plus efficaces pour assurer une évacuation dans des conditions optimales (exemple : alarme visuelle, mail d'alerte sur portable, points de rassemblement clairement identifiables et accessibles pour des agents porteurs de handicap).

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

5.7.3 L'accessibilité de l'information

Les services de la communication poursuivent leur travail d'amélioration de l'accessibilité des supports papier, numériques et vidéo, et de la charte graphique.

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

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

Article 5. 8 L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS DANS LA DÉMARCHE D'OBTENTION OU DE RENOUVELLEMENT DE LA RQTH

Contrairement aux reconnaissances attribuées automatiquement (IPP...), la démarche de reconnaissance s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel. Elle permet au salarié qui l'effectue et qui communique sa reconnaissance à son employeur de bénéficier des dispositions prévues au présent accord. De nombreux travailleurs confrontés à des difficultés de santé durables ignorent qu'ils peuvent initier une demande de reconnaissance de leur situation de handicap ou hésitent à le faire.

Aussi, afin de permettre aux travailleurs qui peuvent y prétendre de bénéficier pleinement de l'accord, l'entreprise et les organisations syndicales représentatives signataires estiment nécessaire de poursuivre les actions d'information de tous les salariés sur la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), notamment auprès des agents d'exécution dans des postes opérationnels de terrain.

Les salariés sont sensibilisés par divers moyens à l'utilité d'une RQTH et à la mise à jour régulière de leur situation vis-à-vis de la CDPAH :

- Les médecins du travail, le réseau des CorHE ainsi que l'Action Sociale SNCF sont invités à informer individuellement les intéressés de cette démarche.
- Le CorHE pourra aider le salarié dans la constitution du dossier et dans la démarche de demande et/ou de renouvellement de la RQTH auprès de la CDAPH.

Des actions seront mises en place pour inciter les agents à déclarer ou à renouveler la RQTH.

- Une autorisation d'absences avec solde dans la limite de trois jours (éventuellement fractionnables) est notamment accordée pour réaliser les démarches administratives et médicales nécessaires à son obtention, comme par exemple la réponse aux convocations de la CDAPH. Si les démarches nécessitent plus de deux jours, du temps supplémentaire est accordé au cas par cas, sur présentation de justificatifs.
- L'envoi aux salariés dont la RQTH arrive à échéance de courriers d'alerte avant l'échéance, avec une proposition de rencontre et a minima les coordonnées du Correspondant handicap et emploi. Il s'agit de permettre à chaque personne concernée d'engager, le cas échéant et en fonction de son choix, les démarches nécessaires à son renouvellement.

Article 5.9 ANTICIPATION POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI ET RECLASSEMENT

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

sera informé de tous les dossiers passant en Commission de Maintien en Emploi, de façon à lui permettre d'identifier les personnes en situation de handicap, et de leur proposer le partage de leur situation avec les acteurs du maintien dans l'emploi (manager, action sociale, médecin du travail, ...) selon les niveaux de confidentialité définis.

L'entreprise, via l'Action Sociale, poursuivra les actions engagées pour mieux faire connaître la visite de pré-reprise après arrêt maladie, ainsi que les visites à la demande de l'employeur ou à l'initiative du salarié.

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

Le travail en pluridisciplinarité devra se poursuivre et s'intensifier au cours de l'accord. Il s'exprime notamment, en lien avec le CSE et le cas échéant la CSSCT, au travers de la mobilisation de Cellules de Maintien dans l'Emploi avec application de la méthodologie CME préconisée par la Mission Handicap & Emploi Nationale, ayant pour objectif de préparer, le plus tôt possible, la reprise du travail ou le maintien dans l'emploi d'une personne rencontrant un problème de santé au travail faisant peser un risque sur la santé et le maintien de son activité professionnelle. Il est à souligner que la CME peut être mise en place en dehors des situations d'inaptitude consécutives à la survenue ou l'aggravation d'une situation de handicap. La CME, comme le CSE et le cas échéant la CSSCT, favorise le maintien ou le retour à l'emploi.

Les signataires rappellent ici l'importance :

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

Les formations à la méthodologie de maintien dans l'emploi, permettant de faire progresser cette prise en compte anticipée et collective des situations, seront poursuivies. Un lien spécifique vers cette formation sera intégré dans le guide d'application de l'accord.

La CME ne se limitant pas aux travailleurs handicapés, et les pratiques étant hétérogènes, une méthodologie sera décrite par l'entreprise en concertation avec les organisations syndicales représentatives signataires (composition, périmètre de compétence, mode de fonctionnement, ...) dans les 6 mois qui suivront la signature de cet accord.

Par ailleurs, un bilan professionnel, à la demande de l'agent, ayant pour but de sécuriser son parcours professionnel peut être financé sur le budget de l'accord pour ce qui relève du surcoût généré par le handicap. Le CorHE s'assure que l'agent dispose de toute l'aide nécessaire pour identifier en interne ou en externe des ressources et des prestations mobilisables pour son projet et dans ses choix.

Article 5.10 LA RECONNAISSANCE DE L'OURDEUR DU HANDICAP

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

Un point spécifique sera fait à l'occasion du comité de pilotage annuel.

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

Article 6.1 VIE FAMILIALE ET AIDES AUX AIDANTS

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 6.2 ACCOMPAGNEMENT PAR L'ACTION SOCIALE SNCF

L'Action Sociale SNCF propose un accompagnement personnalisé à tout salarié et à ses ayants-droit concernés par une situation de handicap afin de contribuer à l'amélioration de sa vie au quotidien. Les travailleurs sociaux évaluent et accompagnent les impacts émotionnels, familiaux, administratifs et financiers du handicap ou d'une maladie chronique invalidante. Ils sont présents dans la durée, dès l'annonce de la maladie ou lors de périodes d'évolution (aggravation ou amélioration).

Ils travaillent avec le salarié et son entourage dans la prise en compte au quotidien du handicap pour favoriser son autonomie et l'aider à construire son projet de vie.

Les travailleurs sociaux peuvent se rendre au domicile du salarié avec son accord, en particulier lors d'un arrêt maladie. Le moment venu, une attention particulière est portée afin de sensibiliser le salarié à l'intérêt d'une visite médicale de pré-reprise. Les travailleurs sociaux peuvent également anticiper avec la famille les conséquences d'un aménagement de poste (télétravail adapté, changements de rythme de travail, mobilité...) et ses répercussions sur la sphère familiale.

L'Action Sociale développe également des offres à destination du salarié aidant, ainsi que des aidants d'un salarié SNCF en situation de handicap : accompagnement personnalisé, prestations financières et solutions de répit.

L'Action Sociale organise des séjours de répit à destination du salarié avec ou sans leur famille : séjours « aidant-aidé », séjour « famille et handicap », séjours « remobilisation professionnelle »...

Les prestations financières du Fonds d'Action Sanitaire et Social (FASS) ont pour objectifs de répondre à une situation d'adversité et/ou de favoriser l'autonomie et l'organisation des personnes en situation de handicap dans la sphère personnelle et familiale. Elles peuvent être sollicitées pour les aménagements de véhicule personnel, pour contribuer à l'aménagement de l'habitat, ou pour financer des projets qui favorisent l'intégration de la personne en situation de handicap dans l'environnement social (sportif, culturel, loisirs).

L'Action Sociale SNCF peut participer au financement de formations améliorant la connaissance ou la gestion de la maladie ou du handicap dans la vie quotidienne (apprentissage de la langue des signes, formations spécifiques : Alzheimer, cancer, sclérose en plaques...).

L'Action Sociale peut contribuer au financement de séjours de vacances spécialisée pour des enfants en situation de handicap.

43
AS TH FC EM

Les aides financières sont conditionnées à une décision en commission d'attribution. Elles sont toujours soumises à une évaluation sociale qui intègre l'obtention d'aides délivrées par les organismes publics, ouvertes de plein droit.

Lorsque plusieurs acteurs interviennent pour cofinancer un équipement, les travailleurs sociaux peuvent, à la demande du salarié ou de la MHEN avec l'accord du salarié, évaluer la pertinence du projet au regard du budget familial. Dans le cadre de l'accompagnement social personnalisé, les travailleurs sociaux peuvent aider à l'assemblage des différentes aides et financement du projet, qu'il y ait ou non une contribution du FASS.

Il est à préciser que les aides financières du FASS sont indépendantes du budget de l'accord.

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

7.1 RECOURIR AUX COMPÉTENCES DU SECTEUR DU TRAVAIL PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

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

Il est rappelé que, par sa politique d'achat solidaire et responsable, l'entreprise apporte un soutien fort aux 110 000 personnes handicapées accueillies au sein des ESAT et aux 30 000 personnes handicapées employées au sein des EA en France.

Cet engagement est celui de l'ensemble de l'entreprise et la responsabilité de son développement est confiée à la Direction Achats Groupe (DAG) dont le pôle Achats responsables animera toute la filière Achats SNCF autour de ce thème. Grâce aux nombreuses actions menées depuis 2009 auprès des acheteurs et de leurs donneurs d'ordre internes, le montant des achats auprès du secteur est actuellement de 16 M€ par an avec une volonté d'augmenter le nombre de marchés réservés ou allotés à destination des secteurs de l'insertion et du handicap. L'objectif est également de faire connaître et d'encourager les entreprises du secteur à travailler dans le cadre du dispositif dit de « co-traitance » ayant pour but de faciliter l'accès à nos marchés.

Par ailleurs, le déploiement massif des clauses sociales d'insertion bénéficie également aux personnes en situation de handicap. Pour exemple, les clauses d'insertion intégrées dans les contrats d'achats en 2020 ont généré plus de 1,4 million d'heures d'insertion.

7.2 ACCOMPAGNER CET ENGAGEMENT DE PROGRES

Pour servir ces ambitions, les actions suivantes seront développées :

- Une utilisation systématique des marchés cadres conclus avec le secteur adapté et protégé et mis à disposition des différentes Directions,
- Le développement de marchés cadres réservés au secteur adapté et protégé,
- La poursuite des partenariats avec les associations GESAT et Handeco/ Pas@PAs pour la promotion du secteur auprès des acheteurs SNCF,
- La participation au salon virtuel HandiAchats qui se déroule chaque fin d'année,

AB R⁴⁵ EM
THFC

- La poursuite de l'engagement de l'entreprise dans les instances de pilotage des groupements fédérant ces structures et le concours apporté dans le cadre de mécénat de compétences à la professionnalisation des équipes des EA et ESAT,
- La formation des acheteurs SNCF avec l'intégration dans la formation achats responsables d'un module sur les achats inclusifs.

CHAPITRE 8 : FAIRE DES ENGAGEMENTS ET DU PLAN D' ACTIONS UN OBJECTIF PARTAGÉ

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

8.1 PROMOUVOIR L'ACCORD, INFORMER, SENSIBILISER, FORMER

8.1.1 Le lancement de l'accord

Dès son agrément, une synthèse du présent accord est adressée tous les salariés de l'entreprise. La liste de l'ensemble des correspondants handicap et emploi actualisée à cette date leur sera également adressée à cette occasion.

La MHEN conçoit et propose un guide d'application de l'accord à destination des managers, des acteurs RH, des présidents de CSE et des salariés. Les engagements clés de l'accord sont présentés dès signature de l'accord aux CODIR de sociétés, de BU et dans chacun des CSE.

8.1.2 La formation des acteurs internes

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

Pour les managers d'un salarié en situation de handicap :

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

Pour l'ensemble des managers et des acteurs RH :

- L'accord TH sera présenté à 100% des CODIR de l'entreprise par le réseau des CorHE et MHE de société dans les six mois qui suivront la signature du présent accord,
- Un module e-learning Handicap & Bonnes pratiques managériales est accessible dans le site de formation interne Mon Académie.

h A R⁴⁷ EM
TH FC

- Dans le cadre de la formation des nouveaux dirigeants d'unité et du parcours Dimension Managers pour les nouveaux managers : les participants à ces formations doivent réaliser le « Serious Game Pro-diversité » qui aborde les enjeux de la non-discrimination avec une séquence sur le handicap.
- Une formation « Diversité & Inclusion » sera réalisé dès la prise de poste pour tout acteur RH : RRH, CK, acteur du recrutement au sens large.

Pour les représentants du personnel :

- Formation des membres de CSE et le cas échéant de la CSSCT : chaque nouvel élu de CSE issu du renouvellement (président, représentants du personnel, médecin, COSEC) ainsi que chaque membre des comités de suivi du présent accord, des commissions Santé des CSE bénéficie de la formation destinée à leur faire connaître le handicap, le texte de l'accord (engagements et dispositifs dont peuvent bénéficier les salariées handicapés) ainsi que le cadre législatif dans lequel s'inscrit l'accord. Les fédérations syndicales seront avisées des dates de ces formations.

Pour les membres du réseau de santé au travail, les médecins d'aptitude et les professionnels de l'Action Sociale SNCF

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

8.2 COMMUNIQUER À L'EXTERNE OU APPORTER SON SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DE PERSONNES HANDICAPÉES

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

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

AB

48

TH

EM
FC

CHAPITRE 9 : DISPOSITIONS RELATIVES À L'APPLICATION DE L'ACCORD

9.1 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022. Il est conclu pour une durée de 3 ans et cessera le 31 décembre 2024.

Au premier semestre 2024, un bilan de la mise en œuvre des deux premières années pourra être réalisé. Les éléments recueillis viendront alimenter la réflexion pour un potentiel nouvel accord collectif, non agréé suite à l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018 (Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel).

9.2 RÉVISION DE L'ACCORD

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

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

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

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

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

9.3 MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

Les modalités de suivi de l'accord ne se substituent pas au rôle des instances de représentation du personnel qui exercent leurs prérogatives légales.

Les signataires conviennent de mettre en place les modalités de suivi de l'accord décrites ci-dessous, qui permettent, par des modalités complémentaires, la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions de l'accord.

Le suivi de cet accord est assuré :

- D'une part, chaque année au deuxième trimestre, par un comité de pilotage national, réuni par la DRH groupe SNCF, composé de représentants de l'ensemble des sociétés et de chaque organisation syndicale représentative à la date de la réunion du comité de pilotage et signataire du présent accord. Lors de cette réunion, un bilan annuel de l'accord sera présenté. Des réunions complémentaires d'approfondissement (comités techniques nationaux) seront organisées sur les trois autres trimestres les

h 49 EM
Ab TH Fc

représentants des organisations syndicales qui participent au comité de pilotage national.

- D'autre part, en amont du comité de pilotage national, par un comité de pilotage réuni au niveau de chaque périmètre de CSE avec des représentantes et représentants de chaque organisation syndicale du périmètre du CSE concerné signataire du présent accord et représentative au niveau de l'entreprise à la date de la réunion du comité de pilotage.

Les comités de pilotage doivent veiller à la mise en œuvre du présent accord au sein de l'entreprise, s'assurer de l'atteinte des objectifs fixés, analyser l'impact de l'ensemble des actions menées, être force de propositions, identifier les actions à venir et proposer le cas échéant de les mettre en place conjointement avec les sociétés.

Chaque délégation syndicale peut être composée de trois membres maximum. Les membres de ces comités de pilotage reçoivent les documents nécessaires 15 jours avant la réunion.

Chaque comité se réunit au moins une fois par an.

Par ailleurs, une 3^e enquête sera conduite en 2023 auprès des salariés bénéficiaires de l'accord. Ils seront destinataires d'une synthèse présentant les résultats essentiels.

9.4 PÉRÉQUATION ET PESÉE FINANCIERE DE L'ACCORD

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

Cette consolidation au titre de l'année N-1 définit le budget de l'accord en année N piloté au niveau national. Ce budget correspond a minima à ce que l'entreprise aurait dû verser annuellement à l'URSSAF pour alimenter l'AGEFIPH au titre de l'obligation d'emploi, en l'absence d'un accord d'entreprise, sur la base des règles de calcul en vigueur.

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

h
50
AB TH FC EM

Pesée financière :

	Montant prévisionnel annuel 9 ^e Accord
<i>Pilotage et suivi</i>	2 600 000 €
<i>Plan d'embauche et d'insertion dont aménagements</i>	1 400 000 €
<i>Plan de formation et de parcours professionnels des TH</i>	250 000 €
<i>Plan de maintien dans l'emploi</i>	9 000 000 €
<i>Plan de soutien à l'emploi externe (recours au secteur adapté et protégé et TIH)</i>	200 000 €
<i>Plan de sensibilisation, communication et formation des acteurs internes</i>	800 000 €
TOTAL /an	14,250 M €

9.5 AGRÉMENT ET DÉCLARATION ADMINISTRATIVE

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Seine Saint-Denis (DRIEETS).

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

L'entreprise procédera aux formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par le Code du Travail.

51 EM
TH Fc
AB

GLOSSAIRE

AGEFIPH

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

BOETH : bénéficiaire de l'obligation d'emploi en tant que travailleur handicapé

CDAPH

La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées a été créée par la loi du 11 février 2005. Elle succède à la CDES et à la COTOREP et siège au sein des MDPH. Elle prend les décisions relatives notamment à l'orientation des demandeurs de la reconnaissance du handicap vers le milieu adapté ou ordinaire. Elle décide de l'attribution de la reconnaissance du handicap (RQTH) mais aussi d'autres droits pour la personne en situation de handicap (AAH, Carte inclusion Mobilité, ...)

CorHE

Correspondant Handicap & Emploi

DOETH

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

DRIETS (Ex DIRECCTE)

Direction Régionale et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

EA

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

ESAT

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

IPP

Incapacité Partielle Permanente

AB 52 EM
TH FC

L'incapacité permanente partielle est causée par un accident du travail ou par une maladie professionnelle, et se traduit par des séquelles physiques ou psychiques durables. La reconnaissance d'une IPP permet de bénéficier d'une indemnisation. En fonction de la gravité des séquelles, cette indemnité peut prendre plusieurs formes :

- Taux d'IPP inférieur à 9 % : versement d'un capital
- Taux d'IPP supérieur ou égal à 10 % : versement d'une rente viagère

LOI DU 11 FEVRIER 2005

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

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

La loi apporte de nombreuses avancées sur les domaines suivants :

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

MDPH

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

PMR

Personne à mobilité réduite

PMSMP

Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

Autrefois appelée période d'immersion, peut être effectuée dans le cadre de certains contrats de travail aidés. Elle permet à un salarié de passer du temps chez un autre employeur, dans le but d'y développer son expérience et ses compétences.

RQTH

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

h AB R⁵³ EM
TH Fc

ANNEXES

ANNEXE 1 : FICHE DE POSTE DU CORRESPONDANT HANDICAP & EMPLOI

ENJEUX – OBJECTIFS DU POSTE

Le CORHE décline la politique en faveur des travailleurs handicapés définie par la Mission Handicap du groupe SNCF et formalisée par l'accord d'entreprise GRH 0393 « Accord collectif en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés du Groupe Public Ferroviaire 2018 - 2021 ».

Le CORHE contribue donc, en assumant la partie opérationnelle, sur le terrain, au contact direct des salariés entrant dans l'accord collectif au déploiement de la politique du groupe SNCF en matière d'animation de l'accord collectif GRH 0393.

MISSIONS ET RESPONSABILITES

La responsabilité du CORHE s'exerce sur un territoire géographique. Elle porte sur la qualité des actions réalisées sur le terrain et l'atteinte des objectifs quantitatifs et d'actions définis dans le cadre de ses missions.

Ses missions portent sur :

L'assistance et le conseil aux salariés RQTH et aux dirigeants des Directions et entités opérationnelles

L'accompagnement des salariés RQTH

L'études et de réalisations d'aménagement des postes de travail

La gestion des achats et des prestataires en lien avec les aménagements des postes de travail

L'animation et la communication en déclinaison des politiques annuelles et pluri annuelles définies par la Mission Handicap.

- La contribution à la promotion des postes SNCF ouverts au recrutement extérieur.
- La représentation auprès du CSE et le cas échéant de la Commission Sécurité et Santé du Travail (CSSCT)

TACHES PRINCIPALES / MISSIONS

ASSISTANCE ET CONSEILS

- Renseigne et conseille sur demande du salarié sur les conditions d'accession ou de renouvellement de la reconnaissance TH.
- Rencontre dans un délai d'un mois maximum, chaque nouveaux salarié TH entrant dans son périmètre à la suite d'un recrutement extérieur ou une mutation ;
- Organise, à partir des alertes GHANDI, un suivi des fins de reconnaissances TH et propose à l'agent (X mois avant la fin) un entretien et une assistance administrative pour le renouvellement.
- Assiste les salariés TH dans le renouvellement de leur reconnaissance RQTH en proposant une assistance en présentiel ou en distanciel.

ACCOMPAGNEMENT

- Prend contact (se faire connaître) par différents canaux (canaux à confirmer : mail pro, TEAMS, courrier domicile, appel téléphonique...) au moins une fois par an avec chaque salarié TH et propose un entretien structuré (structure de l'entretien à harmoniser sur le minima attendu).
- Réalise les entretiens « structurés » suite prise de contact avec les salariés en proposant un entretien en présentiel soit en distanciel.

- Recueille lors des entretiens les difficultés et / ou les demandes d'aménagement de poste ou d'organisation du travail ou les demandes de changement de poste.
- Émet des alertes dans certains cas à préciser.

AMENAGEMENT DE POSTES DE TRAVAIL ET AMENAGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Réalise des études avec l'ensemble des acteurs médecins, hiérarchie, ergonome, CSE et CSSCT... (position MOA) (émergence – projet - économique) d'aménagement (s) du poste et de mise en œuvre de prestations.
- Suit la réalisation d'aménagements de postes ou de mise en place de prestations (accompagnement, transport, coach, bilan de compétence, étude ergonomique...).
- Vérifie les effets et la satisfaction du salarié TH.

GESTION DES ACHATS ET DES PRESTATAIRES

- Le CORHE est désigné « acheteur occasionnel » dans ce cadre il réalise les achats et la gestion des achats. À ce titre :
- Il se constitue, par le biais d'actions prospectives, un vivier de prestataires et de fournisseurs.
- Il réalise les commandes d'achats par le biais de l'ERP achats ou de procédures simplifiées, dans certains cas.
- Il traite les différentes anomalies achats pouvant être traitées à son niveau et sollicite les services d'appui achats / facturation pour les autres anomalies.
- Il veille en permanence à l'adéquation entre la prestation délivrée et la satisfaction du salarié TH.

ANIMATION – COMMUNICATION

- Organise 2 fois / an des actions visant à faire connaître l'accord collectif ainsi que la fonction (et identification) du CORHE , en lien avec les relais et/ou référents TH des établissements
- Organise localement les actions dans le cadre du plan annuel d'actions TH du Groupe SNCF
- Anime le réseau hiérarchique direct des salariés (DPX, DUO, Chefs de pôles...).
- Reporte en préservant la confidentialité demandée par le poste et spécifiquement par le salarié TH à la hiérarchie dans le cadre de recherche de solutions.
- Réalise et tient à jour un inventaire local des associations du périmètre œuvrant dans le périmètre TH.

ASSISTANCE LORS DES RECLASSEMENTS ET RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES DES SALARIES TH

- Dans le cadre d'une réorganisation GRH 0910 et perte de poste, il conseille et assiste l'établissement ou l'ATM dans le reclassement compte tenu des particularité TH.
- Il conseille et assiste le salarié TH, en collaboration avec la structure ATM le cas échéant, dans le cadre de réorganisation ou d'inaptitude (GRH 0910 et GRH 0360).
- Dans le cadre d'une inaptitude définitive au poste, quand toutes les solutions d'aménagement de poste ont été observées et épuisées (GRH 0360), il déclenche et participe aux CME dans leur périmètre.
- Il participe aux colloques santé au travail dès lors que le cas d'un salarié TH de son périmètre est observé.

CONDITIONS D'EXERCICE

Le CORHE exerce son activité sur une zone géographique.

Poste en journée

Régime de travail : fonction du rattachement

Droit au forfait en jours

Ouvre droit au Télétravail

Déplacements terrain fréquents

ANNEXE 2 : AIDES A LA COMPENSATION DU HANDICAP

Conditions générales :

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

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

Toute demande doit être accompagnée :

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

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

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

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

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

Les aides à l'adaptation de la situation de travail

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


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

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

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

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

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


 AB TR⁵ EM
 TH FC

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

Aides	Conditions et précisions
Prothèses auditives (hors accessoires, options et assurance)	Remboursement du reste à charge (après versements des autres aides) dans la limite de 1500 € pour 2 prothèses et 750 € pour 1 prothèse. Si, après sollicitation de l'AGEFIPH, un reste à charge demeure, le salarié aura la possibilité de solliciter la MHE pour un financement additionnel.
Autres aides techniques (tout instrument, équipement ou système technique adapté ou spécialement conçu pour compenser une limitation d'activité rencontrée par une personne du fait de son handicap, acheté ou loué par la personne handicapée pour son usage personnel et professionnel) hors accessoires, options et assurances. Ex : fauteuil roulant manuel ou électrique...	Remboursement du reste à charge après mobilisation des différentes aides possibles (CPR/ CPAM, Mutuelle, Action Sociale, Agefiph, ...) et à condition que l'aide apporte un bénéfice sur la vie professionnelle ou soit utilisée pour la vie professionnelle.
Aide à l'obtention du permis de conduire	Frais d'inscription + code + conduite + un passage d'examen. En complément des aides externes mobilisables (aide Agefiph, Action Sociale notamment). Mobilisable sous conditions : <ul style="list-style-type: none"> - Que le salarié ne puisse pas se rendre au travail par d'autres moyens (transports en commun) en raison de son handicap ou d'absence de transport - Que cette solution permette d'éviter le recours au taxi ou transport adapté. - D'évaluation sociale
Aide à l'aménagement du véhicule personnel de l'agent	Financement sur le budget des aides de l'Action Sociale SNCF. Mobilisation du budget de l'accord TH en complément si nécessaire sur avis de la Commission Transport.
Aide à l'acquisition d'un véhicule neuf ou d'occasion (hors assurance et maintenance)	Sur avis de la Commission Transport, mobilisable à condition que : <ul style="list-style-type: none"> - Le salarié ne puisse pas se rendre au travail par d'autres moyens (transports en commun) en raison de son handicap ou d'absence de transport - Les adaptations nécessitées par le handicap ou son évolution requièrent l'acquisition d'un nouveau véhicule ou d'un véhicule de gamme supérieure. - Que cette solution permette de mettre fin au recours d'un taxi ou transport adapté - D'évaluation sociale En complément des aides externes mobilisables (Action Sociale, PCH et aide Agefiph notamment). 1 fois maximum par agent sur la durée de l'accord, à hauteur maximum de 10 000 €.

B
6
EN
TH
Fc

Aide animalière (visant la suppléance partielle de certains actes de la vie par l'acquisition et l'entretien d'un animal éduqué par une structure spécialisée)

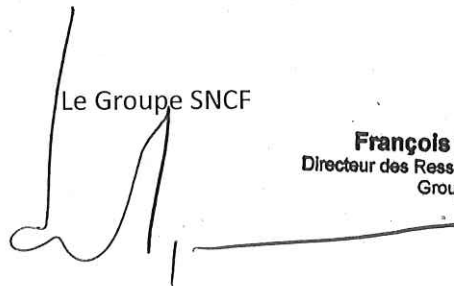
En complément des aides externes mobilisables (notamment PCH)
Prise en charge du reste à charge dans la limite de 500 euros par salarié sur la durée de l'accord.

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

Fait à la Plaine Saint Denis, le 31 janvier 2022

Le Groupe SNCF

François NOGUÉ
Directeur des Ressources Humaines
Groupe



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

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes-Ferroviaire
(UNSA-Ferroviaire)

CHARRIERE FABRICE



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

Thierry Huré

lettre de réserve jointe



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

Ali BENCHADJ BA

lettre de réserve jointe





Lettre de réserve

Paris le 31 janvier 2022

Monsieur François NOGUE
DRH du GPU SNCF
2, Place aux Etoiles
93633 La Plaine St Denis Cedex

Monsieur le Directeur des Ressources Humaines,

En renouvelant sa signature sur ce nouvel accord en faveur des salariés en situation de handicap, la CFDT entend poursuivre son engagement en faveur d'une cause citoyenne de plus de 30 ans. Notre Organisation Syndicale a d'ailleurs été force de proposition durant tout le cycle de négociations, que ce soit en amont lors des bilatérales, lors des tables rondes ainsi que durant le processus de signature. La volonté est bien de faire de ce texte « un accord outil » en lien avec une démarche RSE sur des sujets comme le recrutement des personnes en situation de handicap, le maintien dans l'emploi, la lutte contre la discrimination, la structuration des missions, les objectifs poursuivis de l'accord et les moyens de sa mise en œuvre, l'évaluation et le pilotage, entre autres.

Malgré ces avancées notables, quelques points de réserves demeurent :

-Sur la forme mais qui a son importance

Pour la CFDT, il s'agit bien d'un accord en faveur des salariés en situation de handicap et non de salariés handicapés comme cela est indiqué en page de garde de l'accord. Si nous ne doutons pas à un instant de votre volonté sur ce sujet, la formulation nous semble maladroite et n'est pas dans l'esprit de l'accord au sens de l'article 1.6 et du chapitre 3.





-Sur la notion de niveau de confidentialité et du consentement du salarié sur le partage de la connaissance de son handicap vis-à-vis de tiers identifiés

Ce sujet a fait l'objet d'une bilatérale avec notre organisation syndicale et un cabinet conseil, il n'en demeure pas moins que la CFDT maintient ses réticences. Même si le process qui devra décrire cette opération est renvoyé à la mise en place des Comités Techniques avec la présence de la direction juridique SNCF qu'a demandée et obtenue la CFDT, le Groupe Public ferroviaire doit nous fournir un avis juridique sur ce sujet. Pour notre Organisation Syndicale, il s'agit de s'assurer que les différents niveaux ne constitueront pas de discriminations et ne créeront pas de différences de traitements entre les agents. La notion de recueil de consentement doit être parfaitement explicité et ne doit faire l'objet d'aucune incitation particulière.

-Sur le nombre de recrutement.

Malgré une évolution entre les différentes tables rondes faisant évoluer le flux de recrutement minimum de 2 à 2,2% (sur la base de 4146 recrutements soit 91 par an sur 3 ans soit 273 minimum sur 3 ans). La CFDT vous alerte que ces chiffres sont insuffisants et ne semblent pas permettre d'atteindre le seuil légal minimum des 6% de l'effectif total.

-Sur l'incitation a l'obtention ou au renouvellement de la RQTH,

La CFDT vous demande la plus grande vigilance en ce qui concerne les autorisations d'absences exceptionnelles. En effet, la possibilité de bénéficier d'une journée supplémentaire qu'offre ce nouvel accord reste trop aléatoire et l'écriture finale ne reflète pas la teneur des échanges lors de nos différents échanges. La formation et/ou l'information sur cette accord nécessitera de bien faire comprendre aux différents acteurs l'intérêt de cette mesure.

- Et enfin sur l'alternance

Une attention particulière et un travail complémentaire doit être effectué sur ce sujet. L'alternance doit nous permettre de faciliter le recrutement des personnes en situation de handicap, l'accueil de stagiaires doit également faire l'objet de mesures fortes.

HANTRAIN doit être relancé afin de rendre ses lettres de noblesse à ce dispositif, la CFDT vous demande qu'un travail soit ouvert très rapidement sur ce sujet.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations syndicales.

Thomas CAVEL
Secrétaire Général de la CFDT Cheminots



Objet : Lettre de réserve Fédération SUD-Rail accord collectif en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés du Groupe Public Ferroviaire 2022-2024.

Pour la Fédération SUD-Rail, l'insertion en milieu ordinaire du travail des personnes en situation de handicap et l'acceptation des « différences » restent une préoccupation permanente, un combat contre toutes les formes de discriminations. Cette préoccupation doit animer chacun·e d'entre nous dans une réflexion bien au-delà du seul cadre de l'entreprise. C'est dans cet esprit que nous avons toujours œuvré et assumé nos signatures et non-signatures dans les accords collectifs successifs proposés par la SNCF pour l'embauche des travailleurs handicapés. Pour SUD-Rail il ne peut y avoir deux poids / deux mesures, c'est pourquoi nous plaçons sur un plan similaire de vigilance, le maintien dans l'emploi des agents devenus médicalement inaptes à leur poste de travail, et les autres agents. C'est pour cette même raison que la Fédération SUD-Rail n'avait pas signé le précédent accord. Il ne suffit pas d'un texte, a priori volontariste sur les recrutements de travailleur·euse·s handicapé·e·s, abordant assez de sujets et d'aspects que peuvent rencontrer les victimes du travail (maladie professionnelle, accidents du travail) et les agents atteints de maladie invalidantes, pour penser que tout est réglé.

En effet, comme pour bon nombre d'accords, il y a toujours un gouffre béant entre les directives nationales et le quotidien des travailleur·euse·s handicapé·e·s... Par expérience, c'est notamment le cas lorsque ces accords sont portés par des personnes qui ne les voient que comme des opportunités de carrière. C'est aussi un résultat identique quand ils sont portés par des personnes dont les arrière-pensées ne peuvent être mises en cause, mais dont l'influence est inexistante au sein de la direction du GPU. A l'arrivée, ces accords engagent tous les signataires, hormis la direction SNCF du GPU.

Les adhérent·e·s et les syndicats de la Fédération SUD-Rail ont validé cet accord. Néanmoins, nombre de réticences ont accompagné leur choix quand, au quotidien, les projets d'entreprise « Tous SNCF » ou le « SNCF Humain » ne concernent qu'une minorité décideuse du quotidien des salarié·e·s. La Fédération SUD-Rail réaffirme que cet accord doit s'inscrire dans une démarche volontariste, mais aussi totalement partagée par chaque société du Groupe Public Unifié. Ce nouvel accord n'aura de sens que si les sociétés et leurs directions régionales et locales jouent le jeu et qu'elles acceptent de laisser la maîtrise à la DRH du groupe. Par expérience, les engagements, tant de la DRH groupe que des sociétés, ne nous convaincront que si des traductions concrètes se manifestent en proximité à l'égard des travailleurs et travailleuses handicapé·e·s. Conserver l'aspect transverse, et ne pas laisser la main mise complète aux branches et domaines de chaque société, sont les 2 axes complémentaires et indispensables si l'entreprise souhaite réellement la réussite du nouvel accord en faveur de l'emploi des Travailleurs Handicapés du Groupe Public Ferroviaire 2022-2024. La Fédération SUD-Rail sera particulièrement vigilante sur ce point.

Cette attention sera d'autant plus forte que les recrutements envisagés ne traduisent pas une volonté forte de faire du Groupe Public Ferroviaire une entreprise de l'égalité des chances. Ce raisonnement est aussi valable pour le manque de moyens et de solutions apportées aux aidants·e·s ainsi que le manque d'ambition du programme « Hantrain ». Il en va de même pour l'alternance, trop souvent vécue comme une opportunité par l'entreprise, et non comme un vecteur de recrutements.

L'accès à la formation restera donc un point d'attention durant tout l'accord, tout comme la concrétisation des objectifs de recrutements et le rôle dévolu et les moyens accordés aux Correspondants Handicap et Emploi.

Sur la reconnaissance de la qualité de travailleur·euse handicapé·e, la Fédération SUD-Rail rappelle que, si cette reconnaissance peut être positive pour l'agent, elle ne peut être détournée de son objectif premier. En clair, elle doit viser à offrir une plus grande protection à l'agent concerné et non assimiler l'adaptation au poste de travail des agents en fin de carrière à la problématique « travailleurs handicapés ». De même, inciter des agents à déposer une RQTH ne doit pas être utilisé comme un moyen de remplir l'obligation légale du pourcentage de travailleurs handicapés au sein de l'entreprise. Ce raisonnement tient aussi pour les missions confiées au secteur protégé. Pour rappel, il n'est pas acceptable que des agents devenus inaptes, comme pour celles et ceux en RQTH ou recruté·e·s comme travailleur·euse·s handicapé·e·s, soient discriminé·e·s lors des exercices de notation et connaissent un déroulement de carrière moindre.

Sur les aménagements, le diagnostic accessibilité ne doit pas se limiter à un recensement, les conclusions devront déboucher sur des aménagements concrets. Sur le traitement de l'inaptitude et l'obligation de reclassement, là encore nous pourrions juger assez rapidement de la volonté des un·e·s et des autres pour débloquer les moyens nécessaires pour une parfaite adaptation des postes de travail aux salarié·e·s, d'autant que de plus en plus d'agents doivent endurer les effets néfastes des différentes réformes des retraites.

La Fédération SUD-Rail prend acte de la réunion obligatoire des commissions de maintien dans l'emploi (CME) au sein des établissements avant tout transfert d'un dossier vers les agences territoriales mobilité (ATM). Nous serons là aussi excessivement vigilants sur ce point, qui est à nos yeux absolument non négociable, tout comme la prise en compte et le traitement de la lourdeur du handicap.

Enfin cet accord n'aura de sens que si les élu·e·s de chaque CSE sont complètement impliqué·e·s par la direction, tant dans la gestion des recrutements, de l'aménagement et l'adaptation des postes, que de l'inaptitude, du reclassement et du maintien dans l'emploi.

La Fédération SUD-Rail veillera que les niveaux de formation et d'information des élu·e·s CSE et des représentant·e·s de C-SSCT soient à la hauteur des engagements de la direction.

Pour conclure, recruter un·e travailleur·euse handicapé·e est aussi pour l'entreprise adapter son organisation du travail et accepter que ces travailleur·euse·s n'aient peut-être pas la même facilité à réaliser toutes les tâches. C'est donner les moyens à ces travailleur·euse·s de pouvoir réaliser un travail dans des conditions, peut être différentes de celles de la majorité de leurs collègues, mais en n'oubliant jamais qu'améliorer l'organisation et l'aménagement du travail est très souvent profitable à tout le collectif de travail. La mixité réussie au cœur d'une entreprise ne peut se faire sur la base de vœux pieux, elle nécessite une volonté partagée par l'ensemble des acteur·rice·s de la direction du Groupe Public Ferroviaire et des sociétés qui se concrétise dans les situations de travail au quotidien.

La Fédération SUD-Rail saura, lors des comités de pilotage, que nous appellerons comité de suivi (même si un autre accord reprend cette formulation), vous rappeler vos engagements à l'égard des travailleurs et travailleuses en situation de handicap si ceux-ci ne sont pas respectés.

La signature d'un accord engage notre Fédération et nos militant·e·s, aussi veillerons-nous à ce que votre signature ne soit pas seulement virtuelle.