

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR
L'EMPLOI DES PERSONNES
HANDICAPÉES**

ENTRE:

La société ALSTOM TRANSPORT SA, dont le siège social est situé au 3 avenue André Malraux, à Levallois-Perret (92 300) représentée par M Jean Michel CHALARD, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines France,

D'une part,

Les Organisations Syndicales soussignées :

D'autre part.

IL EST CONVENU LE PRESENT ACCORD :

mu G.

BP

B Rpn

PREAMBULE

Dès 1985 ALSTOM Transport S.A. s'est impliqué à travers la conception de ses produits à favoriser l'accès des transports en commun aux personnes à mobilité réduite. En 1987 cet engagement s'est concrétisé par la mise en service du premier Tramway accessible aux personnes handicapées à Grenoble. Dans les années qui ont suivi, de nombreuses solutions techniques ont été mises en oeuvre sur les matériels de transport urbains, les trains régionaux et les trains à grande vitesse. Le 2 décembre 2003 ALSTOM Transport S.A. a signé la « Charte Nationale de l'Accessibilité » énonçant les principes essentiels à la réalisation d'une véritable accessibilité pour tous.

Cette volonté a pour vocation à s'appliquer à sa politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées qui a été redéfinie début 2006 pour deux raisons majeures.

Tout d'abord, le constat de la baisse prévisible du nombre de Personnes Handicapées au sein de l'Entreprise compte tenu des départs en retraite et du dispositif « CASA », mis en oeuvre fin 2002. Le taux d'Emploi des Personnes Handicapées sur l'ensemble des 12 établissements français de l'Entreprise était de 4,99 % en 2004 et de 4,54 % en 2005. Il est estimé à 3,73 % pour les années 2006, 2007 et 2008.

La deuxième raison est le regain de confiance dans l'avenir de l'Entreprise, étayé par la réussite du plan de redressement du groupe en 2004 et 2005. Ce redressement est confirmé par les résultats de l'Entreprise à la fin de l'exercice 2005/2006. Dans le prolongement de ce rétablissement, la direction du groupe ALSTOM a placé au centre de sa stratégie le développement des Ressources Humaines et sa volonté d'être un Employeur de choix. Cette volonté se traduit par différents programmes Ressources Humaines déclinés dans l'ensemble des Sites du Groupe implantés à travers le monde intitulé : « care for people (employeur de choix) ». Le développement de l'Insertion des Personnes Handicapées s'inscrit naturellement dans cette démarche au sein d'ALSTOM Transport S.A.

L'objectif de cet Accord est d'atteindre d'ici fin 2008, un taux d'unités bénéficiaires de 6% au sens des articles L.323-1 et L.323-8. Un plan d'actions triennal et un budget associé ont été définis pour atteindre ce but.

Le présent Accord est conclu en application de l'article L 323-8-1 du Code du Travail.

Article 1 Durée et champ d'application

Le présent accord est conclu pour la durée des trois années civiles 2006, 2007 et 2008. L'accord pourra être révisé ou dénoncé par l'ensemble des signataires pendant sa durée d'application.

Le champ d'application concerne l'ensemble des établissements de la société ALSTOM Transport S.A. Le calcul des unités bénéficiaires au sens des articles L.323-1 et L.323-8 se fera de manière globale au niveau de l'entreprise, par péréquation entre les différents établissements qui entrent dans le champ de l'accord.

Dans les six mois qui précéderont la fin de la période d'application de l'accord, la Direction et les Organisations Syndicales se réuniront afin de décider de l'opportunité de négocier les termes d'un nouvel accord.

Article 2 Agrément par l'autorité administrative

Le texte de l'accord est déposé par lettre recommandée avec accusé de réception à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Bobigny à laquelle est également soumise la demande d'agrément.

Le présent accord est soumis à l'agrément de l'autorité administrative compétente. En cas de refus, il sera réputé nul et non avenu.

Article 3 Objectif et budget de l'accord

L'objectif du présent accord est de mettre en œuvre un plan d'action triennal reposant sur 4 axes :

- un plan d'embauche en milieu ordinaire,
- un plan d'insertion et de formation,
- un plan de maintien dans l'emploi,
- un plan de développement de la sous-traitance avec le secteur protégé.

La réalisation de ce plan d'actions doit permettre au minimum d'atteindre le taux de 6 % d'unités bénéficiaires en décembre 2008 dans les conditions prévues aux articles L. 323-13, L. 323-5 et L. 323-8.

Le budget prévisionnel nécessaire pour mener à bien ce plan d'actions est fixé à 300 000 € par an. En tout état de cause, les sommes effectivement dépensées ou engagées ne pourront être inférieures à la contribution qui aurait été versée à L' AGEFIPH en l'absence d'accord. Ce budget est présenté en annexe 1.









Article 4 Pilotage et suivi de l'accord

Un chef de projet désigné au sein de la Direction des Ressources Humaines France de l'entreprise, pilote le plan d'actions triennal. Dans ce cadre il supporte, coordonne et assure le suivi les actions menées dans les établissements entrant dans le champ d'application du présent accord. Il consolide les sommes dépensées et engagées. Au sein des établissements est désigné un coordinateur qui suit le déploiement des actions du plan triennal propres à l'établissement.

Un point d'avancement du plan triennal sera présenté au CCE en mars 2007 et décembre 2008.

Les Comités d'établissements et les CHSCT sont informés et consultés sur les actions mises en œuvre au niveau de leur site.

Le présent accord a fait l'objet d'une information consultation du CCE le 27 juin 2006.

Article 5 Plan d'embauche en milieu ordinaire

Le plan d'embauche de personnes bénéficiaires au sens de l'article L. 323-3 est fixé à 12 personnes au minimum par an pour les années 2006, 2007 et 2008. Dans la limite du possible ces 12 embauches sont effectuées à raison d'une par établissement. Néanmoins il est convenu qu'en cas d'impossibilité sur un établissement de réaliser un tel recrutement compte tenu de l'absence de candidat au poste proposé, un recrutement supplémentaire sera mis en œuvre dans un autre établissement.

Les embauches en CDI seront privilégiées autant que faire se peut, toutefois les autres formes d'insertion pourront être utilisées telles que le CDD, le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, le contrat de formation en alternance ou toutes autres formes de contrats qui peuvent constituer des passerelles vers des emplois pérennes. Les contrats à durée déterminée devront avoir été conclus pour une durée minimale de 6 mois. Le non renouvellement des contrats à durée déterminée fera l'objet d'une information du CHSCT concerné.

Ces recrutements sont ouverts à toutes qualifications et tous niveaux hiérarchiques.

Paraphes des Parties :

PP

PS


Pn

Article 6 Plan d'insertion et de formation

6-1 Insertion:

Un plan d'accueil et d'intégration spécifique est appliqué dans le cadre du recrutement de personnes handicapées. A cet effet et en coordination avec le médecin du travail, le poste de travail et les accès aux différents lieux communs tels que le parking, les toilettes, le restaurant d'entreprise et les salles de réunions sont étudiés et aménagés au regard des contraintes liées au handicap de la personne.

Par ailleurs, afin d'accompagner les personnes handicapées à leur arrivée dans l'entreprise, un salarié se trouvant dans l'environnement proche, pourra se porter volontaire pour exercer une mission de tuteur sur son temps de travail. Ce tuteur pourra bénéficier s'il le souhaite de formations particulières à déterminer avec le service formation et le médecin du travail.

Un suivi régulier au cours des premiers mois est assuré par le service médical afin de veiller au bon déroulement du processus d'intégration.

En dernier lieu le regard porté sur le handicap est un facteur à prendre en compte dans la réussite du processus d'intégration dans une collectivité de travail, c'est la raison pour laquelle l'entreprise mènera des campagnes d'information et de sensibilisation du personnel et de l'encadrement pour favoriser ce processus.

6-2 Formation :

Le personnel handicapé a accès à la formation continue dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les autres salariés. Un suivi spécifique portant sur le volume d'heures de formation et l'utilisation du droit individuel à la formation sera réalisé au niveau de l'établissement.

Le plan de développement et l'appréciation de la performance des salariés handicapés devront tenir compte des contraintes et des évolutions du handicap. A cet égard les actions de formations qui pourraient en découler seront prioritaires pour être intégrées dans le plan de formation de l'établissement.

Article 7 Plan de maintien dans l'emploi

ALSTOM Transport SA favorise la reconnaissance du handicap du personnel de l'entreprise présentant les conditions requises. Cette reconnaissance permet à la fonction ressources humaines et au service médical d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des

personnes concernées. Elle permet également aux intéressés de bénéficier des mesures particulières du présent accord.

La procédure de reconnaissance dépend des réglementations en vigueur et relève des organismes extérieurs compétents. Néanmoins, le médecin du travail et le service des ressources humaines mèneront des actions de sensibilisation auprès du personnel et apporteront le soutien nécessaire aux personnes qui le souhaitent pour s'engager dans cette démarche.

7-1 Evaluation de la performance et plan de développement :

Une attention particulière du service des ressources humaines est portée sur ces processus pour les personnes ayant un handicap reconnu ou en cours de reconnaissance. Les contraintes liées au handicap sont prises en compte notamment sur l'avis du médecin du travail. Le handicap ne peut être en tout état de cause un frein au développement et à l'évolution professionnelle.

7-2 Surveillance médicale renforcée :

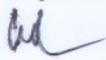
Les salariés handicapés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, avec une visite annuelle et spécifique organisée par l'entreprise et complétée par les examens médicaux nécessaires demandés par le médecin du travail. Ces examens et les traitements médicaux liés au handicap pourront, à la demande du salarié, être réalisés pendant le temps de travail.

7-3 Aménagements des postes de travail et des accès:

Sur avis du médecin du travail des études ergonomiques sont menées afin d'adapter les postes de travail et leurs accès aux contraintes des handicaps des personnes concernées, mais également à titre préventif. Un budget spécifique est réservé dans chaque établissement afin de réaliser ces études et ces aménagements. Le CHSCT est régulièrement informé et consulté sur ces aménagements.

7-4 Aménagements du temps de travail :

Les salariés concernés par cet accord pourront s'ils le souhaitent bénéficier d'un aménagement d'horaire après avis du médecin du travail et validation par le service des ressources humaines.







7-5 Autorisation d'absence indemnisée :

Les salariés ayant un handicap reconnu ou en cours de reconnaissance pourront bénéficier d'une autorisation d'absence indemnisée sur le temps de travail à concurrence de deux jours par an avec l'autorisation de la hiérarchie dans les cas suivants :

- démarches administratives liées à leur situation de handicap,
- démarches auprès d'associations ou d'organismes spécialisés intervenant au niveau de l'insertion des personnes handicapées,
- démarches auprès de fournisseurs ou prescripteurs d'appareillages liés à leur handicap.

Cette possibilité est également ouverte aux salariés ayant un conjoint ou un enfant handicapé, confrontés aux mêmes démarches énoncées ci-dessus ou à tout problème lié à la garde ou à la scolarité de l'enfant handicapé .

Ces absences peuvent être fractionnées en heures sur la base de la valeur forfaitaire d'une journée de travail soit 7H.

7-6 Aide aux logements, aux transports et à l'achat d'appareillages :

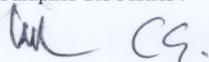
Dans les limites des dispositions réglementaires l'entreprise examine les demandes qui ont pour objet de faciliter l'accès au logement ou à l'amélioration des conditions de transports des personnes handicapées. Un budget spécifique est alloué dans chaque établissement pour financer tout ou partie de ces demandes.

Par ailleurs une aide spécifique sous forme d'avance ou de prise en charge partielle est attribuée aux personnes concernées pour financer l'achat d'appareillages rendu nécessaire par le handicap. Les montants de ces aides seront déterminés en fonction des demandes et du budget disponible.

7-7 Protection dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi :

Dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi le handicap reconnu ne peut être retenu dans les critères d'ordre de licenciement qu'en tant que critère de protection. Dans le cas où le licenciement d'une personne handicapée pour raison économique ne pourrait être évité, la durée du préavis est doublée et les coûts salariaux de la période d'essai en cas de reclassement seront pris en charge par l'entreprise pendant une durée maximale de 6 mois. Les mêmes dispositions sont applicables dans le cadre d'un licenciement individuel pour motif économique.

Paraphes des Parties :

 CG.

 PB

 PS

 Pn

Article 8 Plan de développement de la sous-traitance avec le secteur protégé

L'entreprise s'engage à développer cet axe en s'appuyant sur l'existant et en engageant des contacts avec des nouveaux fournisseurs relevant du secteur protégé. Ce partenariat devrait élever les compétences techniques des entreprises adaptées et favoriser de ce fait l'intégration des salariés handicapés en milieu ordinaire.

ALSTOM Transport SA envisage d'augmenter de manière conséquente son chiffre d'affaires avec le secteur protégé sur les trois années 2006, 2007, et 2008.

Article 9 Développement de la politique de stage de la formation professionnelle pour les personnes handicapées

Dans la limite de 2% de l'effectif total de l'entreprise, les établissements développeront l'accueil de stagiaires handicapés au titre du deuxième alinéa de l'article L. 323-8 du code du travail.

Article 10 Révision – Modification – Dénonciation

Le présent accord ne pourra être révisé, modifié ou dénoncé que par accord entre les parties signataires, et dans les mêmes formes que sa conclusion, conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Le présent accord ferait en outre l'objet d'une renégociation dans les six mois suivant toutes évolutions légales ou réglementaires qui remettraient en cause ses principes.

Article 11 Publicité

Un exemplaire signé de cet accord est remis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

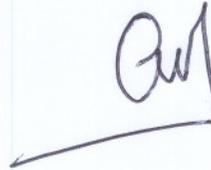
Deux exemplaires, une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, sont adressés sous la responsabilité de la Direction, à Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi du lieu où il a été conclu.

Un exemplaire est adressé, sous la responsabilité de la Direction, au Secréariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu où il a été conclu.

Fait à Saint-Ouen , le 7 Juillet 2006 en autant d'exemplaires originaux que de signataires , un exemplaire étant remis à chacun.

Signatures :

Pour la société ALSTOM TRANSPORT SA
Monsieur Jean-Michel CHALARD
Directeur Ressources Humaines France



Pour la CFDT
Monsieur Patrick MAILLOT



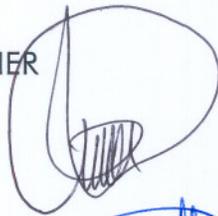
Pour la CFE-CGC
Monsieur Didier LESOU



Pour la CFTC
Monsieur Philippe STAHL



Pour la CGT
Monsieur Christian GARNIER



Pour FO
Monsieur Philippe PILLOT



ANNEXE 1

THEMES DE L'ACCORD	PLAN D' ACTIONS		OBJECTIFS (UB)			BUDGET (€)		
	Central	Sites	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Objectifs			58	58	58	300000	300000	300000
Péréquation			4	4	4			
Pilotage	Un chef de projet Un réseau	Un coordinateur site Un réseau sur site				30000	31000	32000
Plan d'embauche	Support aux sites Partenariat avec le secteur spécialisé Salons, rencontres, "benchmarking", ...	Partenariat avec le secteur spécialisé Participation à des salons, rencontres, "benchmarking", ...	12	12	12	80000	82500	82000
Plan de maintien dans l'emploi	Support aux sites	Evaluation de la performance et plan de développement Surveillance médicale renforcée Aménagement des postes de travail et des accès Aménagement du temps de travail Autorisation d'absence indemnisée Aide aux logements, transports et achat d'appareillages Protection dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi	12	12	12	100000	88400	88400
Plans d'insertion et de formation	Campagnes d'information et de sensibilisation	Information et sensibilisation Accueil / Intégration / Tutorat Suivi médical Déroulement de carrière Formation du "réseau", des managers... Formation continue et spécifique des bénéficiaires				90000	98100	97600
Secteur protégé Volume: 464 K€ mini (limite 3%)	Coordination centrale	Effort en matière d' achats dans chaque site (38.666€ mini)	30	30	30			
TOTAL			58	58	58	300000	300000	300000

MS.

PS

PP

PS