

**ACCORD TRIENNAL SUR L'EMPLOI
DES PERSONNES EN SITUATION
DE HANDICAP AU SEIN D'ALSTOM
TRANSPORT SA**

2018-2020

Mr LD *[Signature]* 12

SOMMAIRE

Préambule		p 3
Article 1	Durée et champ d'application	p 4
Article 2	Agrément par l'Autorité administrative	p 4
Article 3	Objectif et budget de l'accord	p 4
Article 4	Pilotage et suivi de l'accord	p 5
Article 5	Plan d'embauche en milieu ordinaire	p 8
Article 6	Plan d'insertion et de formation	p 9
	6.1 Insertion	
	6.2 Formation	
Article 7	Plan de maintien dans l'emploi	p 10
	7.1 Evaluation de la performance et plan de développement	
	7.2 Surveillance médicale	
	7.3 Aménagements des postes de travail et des accès	
	7.4 Aménagement du temps de travail	
	7.5 Autorisation d'absence indemnisée	
	7.6 Aide aux logements, aux transports et à l'achat d'appareillage	
	7.7 Protection dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi	
Article 8	Plan de développement de la sous-traitance avec le secteur protégé	p 12
Article 9	Mesures de fin de carrière	p 13
Article 10	Révision, modification, dénonciation	p 15
Article 11	Publicité	p 15
ANNEXE 1	Obj. par établissement, budget, et indicateurs de mesure des résultats	p16
ANNEXE 2	Actions pouvant être mise en œuvre au titre du budget défini à l'article3	p17
ANNEXE 3	Annexe informative	p 18

**ACCORD SUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE
HANDICAP****ENTRE:**

La société **ALSTOM TRANSPORT SA**, ayant son Siège Social 48 rue Albert Dhalenne à Saint-Ouen (93400) représentée par Mme Maud LIEVIN, agissant en qualité de VP HR France,

D'une part,

Les Organisations Syndicales soussignées :

D'autre part.

IL EST CONVENU LE PRESENT ACCORD :

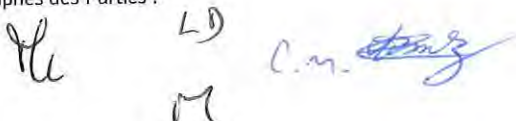
PREAMBULE

Les accords successifs signés par l'ensemble des Organisations Syndicales ont impulsé une dynamique de progrès constant et produit des résultats concrets : au 31 décembre 2017 le taux d'emploi des salariés en situation de handicap a atteint 6,27% (minorations non incluses).

Le présent accord traduit l'attachement des parties signataires à une politique handicap contractuelle.

Il vise essentiellement d'une part à reconnaître, réaffirmer le rôle déterminant de tous les acteurs de la politique handicap d'Alstom Transport SA et à maintenir leur mobilisation, d'autre part à poursuivre les actions définies et mises en œuvre depuis 2006 pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi en mettant l'accent durant la période de validité du présent accord sur le développement de la sous-traitance auprès du secteur protégé et la reconnaissance des handicaps non visibles, maladies chroniques invalidantes et déficiences sensorielles notamment.

Paraphes des Parties :

The block contains handwritten signatures in blue ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'LD'. On the right, there is a signature that appears to be 'C.M.' followed by a stylized flourish.

Article 1 Durée et champ d'application

Le présent accord est conclu pour la durée des trois années civiles 2018, 2019 et 2020.

L'accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires ou faire l'objet d'une révision partielle ou totale selon les règles légales en vigueur.

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.5212-2 à L.5212-4, L.5212-6 à L.5212-7-1 du Code du Travail se fera de manière globale au niveau de l'entreprise, par péréquation entre les différents établissements qui entrent dans le champ de l'accord.

Est considéré comme bénéficiaire de l'accord tout salarié d'un établissement entrant dans le périmètre de l'accord, reconnu comme travailleur handicapé, ou en cours de reconnaissance, sous réserve de l'imputabilité des dépenses d'aménagement ou d'accompagnement, au sens de l'article L.5212-13 du Code du Travail.

Dès sa signature, la DRH s'assurera d'une compréhension commune du texte et des intentions qui y ont présidé entre les signataires, par l'ensemble des établissements qui entrent dans le périmètre du présent 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, ainsi que la demande d'agrément, sont déposés par lettre recommandée avec accusé de réception à la DIRECCTE compétente. En cas de refus, il sera réputé nul et non avenue.

Article 3 Objectif et budget de l'accord

Par le présent accord, les parties :

- Visent à pérenniser le plus d'emplois de salariés en situation de handicap, y compris ceux de la sous-traitance auprès du secteur protégé,
- Visent à gagner en réactivité et en flexibilité dans la mise en œuvre des mesures d'aménagement de postes ou d'accompagnement des salariés en situation de handicap au travers de budgets spécifiques prévus à cet effet,
- Confirment les rôles et responsabilités de chacun des acteurs de la politique handicap
- Définissent un plan d'action et la contribution de chaque établissement à l'atteinte et au dépassement de l'objectif collectif fixé.

Le plan d'action triennal 2018-2020 repose 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'action doit permettre au minimum de maintenir au cours de chacune des 3 années du présent accord le taux légal d'Unités Bénéficiaires de 6% (hors minorations)

Le budget prévisionnel nécessaire pour mener à bien ce plan d'action est fixé à 390K€ sur 3 ans soit 10K€ par site et par an et 10K€ en central pour les partenariats et actions ATSA.

Afin d'apporter la souplesse nécessaire à la mise en œuvre de la politique d'insertion au sein des établissements les sommes dont un établissement n'a pas l'utilisation une année pourront être dépensées par un autre. Ces transferts éventuels de budget entre établissements seront autorisés, effectués et suivis par le Coordinateur Handicap France.

Les objectifs annuels seront présentés chaque année au Comité Handicap de chaque établissement. Un budget local peut être revu à la hausse pour répondre à des besoins clairement identifiés dans le cadre du présent accord dès lors que le budget global est respecté.

Les objectifs seront définis au niveau d'ATSA et de chaque établissement pour la durée du présent accord (annexe). Ils feront l'objet d'une communication annuelle dans chaque établissement, et ajustés si nécessaire. Chaque établissement déploiera les objectifs dans les services impliqués dans la mise en œuvre de l'accord.

Article 4 Pilotage et suivi de l'accord

Les acteurs de la politique Handicap et leur mission sont définis comme suit :

- **Un Coordinateur Handicap France** : désigné au sein de la Direction des Ressources Humaines France, il est en charge de l'animation de l'accord et du pilotage du plan d'action triennal. Dans ce cadre, il soutient, coordonne et assure le suivi des actions menées dans les établissements entrant dans le champ d'application du présent accord. Il consolide les sommes dépensées et engagées. Le rôle de coordinateur Handicap France ne se cumule pas avec celui de Coordinateur Handicap établissement.
- **Un Coordinateur Handicap établissement pour chacun des 12 établissements** :
Il élabore le plan d'action et pilote le déploiement des actions du plan triennal propre à l'établissement. Sa mission est la suivante :
 - 1- Mettre tout en œuvre pour respecter les engagements de nombre d'embauches de personnes handicapées :
 - o Sensibiliser les différentes personnes impliquées,
 - o Promouvoir l'engagement d'Alstom sur le handicap lors des salons dédiés,
 - o Nouer des partenariats avec les écoles pour former à nos métiers,

- Impliquer les Entreprises de Travail Temporaire et autres partenaires.
- 2- Faciliter l'insertion, la formation et le maintien dans l'emploi :
 - Informer l'ensemble des parties prenantes des dispositions prévues par l'accord,
 - Compenser le handicap au travers d'aménagements de postes, d'horaires ou toute autre mesure d'adaptation de l'organisation du travail,
 - Adapter le parcours d'intégration en cas de demande du nouvel arrivant,
 - Veiller à une évolution de carrière équitable, basée sur les compétences.
- 3- Mettre tout en œuvre pour respecter les engagements de développement du recours au secteur protégé :
 - Impliquer l'ensemble des acheteurs ainsi que les équipes industrialisation, production et logistique, sur l'intérêt du recours au secteur protégé.
- 4- Piloter le déroulement de l'accord sur l'établissement :
 - Animer le sujet au sein de la commission handicap,
 - Assurer le suivi du projet et du budget de l'accord,
 - Participer au Comité de pilotage central.

Les Ressources Humaines :

- Recruter des salariés en situation de handicap (toutes formes de contrats, y compris l'intérim, les CDI étant à privilégier),
- Les intégrer,
- Les former,
- Assurer leur équité de traitement dans tous les aspects de la vie professionnelle.

La Médecine du Travail, Médecin du Travail et infirmiers(es) :

- Mettre en place une surveillance médicale adaptée. Le premier examen médical, avant l'embauche, permet d'identifier le handicap et son impact professionnel, de prononcer l'aptitude du salarié à un poste défini et si nécessaire de proposer les aménagements au poste (aménagement d'horaire, matériels, organisationnels...),
- Conseiller l'entreprise pour permettre une adaptation optimale du poste et veiller au maintien dans l'emploi,
- Apporter une aide aux personnes souhaitant obtenir le statut de travailleur handicapé ou mettre à jour leur dossier de reconnaissance (anticiper la potentielle fin de reconnaissance).

L'Assistance Sociale :

- Apporter un soutien dans la recherche de solutions,
- A la demande des salariés en situation de handicap ou avec leur accord, et dans le respect du secret professionnel, établir des évaluations de situation en tenant compte des éléments personnels et des contraintes de l'environnement professionnel.
- Apporter une aide aux personnes souhaitant obtenir le statut de travailleur handicapé

Le CHSCT :

- o Suivre la mise en œuvre du plan d'action Handicap au niveau de l'établissement (bilan annuel et objectifs, points intermédiaires de suivi)
- o Suivre les adaptations ou améliorations des postes de travail (nouvelles technologies, outils spécifiques...etc),
- o Participer à l'identification des situations de travail en lien avec le handicap (recherche de solutions, actions préventives ou curatives)

Les Achats :

- o Développer le chiffre d'affaires à destination du secteur protégé selon les objectifs fixés,
- o Intégrer un cahier des charges « Handicap » pour l'ensemble des fournisseurs d'ALSTOM Transport S.A, y compris les Entreprises de Travail Temporaire,
- o Solliciter le secteur protégé en priorité.
- o Communiquer une fois par an sur les contrats de prestation ou d'achat intégrés aux accords cadre de l'entreprise. En informer tous les salariés impliqués directement ou indirectement dans les choix et les achats de prestation.

La Communication :

- o Promouvoir et faire partager les engagements de l'entreprise en matière de handicap,
- o Diffuser le présent accord dans l'ensemble des établissements de la société,
- o Faire connaître les réseaux d'acteurs internes et externes compétents pour l'insertion ou le maintien dans l'emploi d'une personne en situation de handicap,
- o Développer la connaissance du handicap pour lutter contre les préjugés et les stéréotypes.

Le Comité de pilotage Handicap au niveau d'Alstom Transport S.A. :

Composé du Coordinateur Handicap France, des correspondants des organisations Achats et Communication, des coordinateurs « Handicap » des 12 établissements, de 2 membres par organisation syndicale signataire du présent accord ce comité se réunira au cours du 1er trimestre de chaque année. La réunion portera sur le bilan de l'action de l'année écoulée et ses résultats, et sur les objectifs de l'année à venir. Dans le cas d'une variation significative des effectifs, les objectifs fixés au présent accord seront révisés.

Le Comité de pilotage Handicap établissement :

Composé du Coordinateur Handicap établissement, du responsable EHS, d'un représentant Achats, d'un représentant Communication, d'un représentant du CHSCT désigné par l'instance et du président du CHSCT, du médecin du travail, de l'infirmière et de 2 membres par organisation syndicale signataire, ce comité se réunira au moins 2 fois par an (1er trimestre et 3ème trimestre), et plus fréquemment si nécessaire (par exemple : en cas de difficulté de mise en œuvre de l'accord).

Afin de favoriser le renouvellement des plans d'actions, tout salarié de l'établissement porteur d'un projet pourra à sa demande participer à une réunion du Comité de pilotage pour le présenter.

A la demande d'une des parties signataires, le Comité de pilotage pourra également décider de l'ouverture de groupes de travail spécifiques, travaillant sur un aspect particulier de mise en œuvre de l'accord sur l'établissement (par exemple : actions favorisant le maintien dans l'emploi sur l'établissement). Le coordinateur Handicap établissement rendra compte des actions de ce Comité ainsi que de toutes les réunions et actions supplémentaires engagées au Coordinateur Handicap France.

Il tiendra à jour la feuille d'émargement attestant de la présence de toutes les parties prenantes au Comité Handicap site et toutes réunions liées à l'accord Handicap.

Le coordinateur site et le DRH veilleront à ce que les membres du comité puissent disposer des moyens nécessaires pour assurer leur mission.

Le Directeur d'établissement veillera à l'entière implication des toutes les parties prenantes, notamment au travers des participations aux réunions du Comité de pilotage site où chaque partie prenante devra être présente, soit représentée.

Un point mensuel sur le plan d'action handicap sera systématiquement inscrit à l'ordre du jour de la réunion ordinaire du comité d'établissement, de manière à informer le CE des actions spécifiques du mois écoulé et des actions prévues le mois suivant. Le rapport que la commission établit après chaque réunion sera présenté dans le cadre de ce point

Article 5 Plan d'embauche en milieu ordinaire

L'ambition du présent accord est d'atteindre un objectif d'embauche de 2,8% de salariés en situation de handicap sur l'ensemble des établissements d'ATSA.

Les embauches en CDI seront privilégiées. Toutefois les autres formes d'insertion (telles que CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat de formation en alternance ou toutes autres formes de contrats pouvant constituer des passerelles vers des emplois pérennes) pourront être utilisées. 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 Comité d'Etablissement concerné.

Les recrutements de personnes en situation de handicap sont ouverts à toutes qualifications et tous niveaux hiérarchiques ; au cours de l'examen des candidatures de personnes en situation de handicap, les moyens pour parvenir à occuper un poste vacant seront étudiés (aménagement du poste, formation du salarié...).

Dans le cas d'un contrat en alternance, les personnes concernées bénéficieront d'une priorité d'embauche. Des partenariats avec des organismes de formation devront continuer être recherchés et mis en œuvre dans le périmètre des bassins d'emploi. Une part spécifique du budget « Handicap » est allouée à ces partenariats.

Indépendamment de leur plan d'embauche directe, les établissements continueront à développer également l'accueil de salariés handicapés en mission d'intérim ainsi que de stagiaires handicapés au titre de l'article L.5212-7 du Code du Travail.

Alstom Transport étudiera toute demande venant de ses salariés visant l'insertion de personnes en situation de handicap (recommandations pour une embauche, stages, alternance, parrainage...etc).

Article 6 Plan d'insertion et de formation

6.1 Insertion :

Un plan d'accueil et d'intégration spécifique pourra être mis en œuvre dans le cadre du recrutement de personnes en situation de handicap. A cet effet, et sur avis du 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, seront étudiés et aménagés au regard des contraintes liées au handicap de la personne.

Afin d'accompagner les salariés en situation de handicap qui le souhaitent lors de leur intégration ou à l'occasion de leurs différents déplacements sur l'établissement (réunion, restaurant d'entreprise, infirmerie...), des parrains se trouvant dans l'environnement de travail proche pourront se porter volontaires pour exercer cette mission durant leur temps de travail. Ils seront un interlocuteur privilégié pour le salarié en situation de handicap.

Ces parrains pourront bénéficier, s'ils le souhaitent, de formations particulières (accompagnement du handicap, langage des signes, approche psychologique...) et d'aménagements éventuels à déterminer avec le responsable Ressources Humaines.

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

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 continuera à mener des campagnes d'information et de sensibilisation du personnel et de l'encadrement. Au-delà de ces campagnes d'information, un module de formation spécifique continuera à être proposé aux managers qui accueillent un salarié en situation de handicap au sein de leur équipe.

6.2 Formation :

Le personnel en situation de handicap a accès à la formation continue dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les autres salariés. Il appartient au service RH de vérifier que les salariés en situation de handicap connu ou reconnu au niveau de l'entreprise ont bénéficié du même niveau d'accès à la formation/déroulement de carrière/évolution de la rémunération. Il en présentera les conclusions et les éventuelles difficultés rencontrées au Comité Handicap de site. Un suivi spécifique portant sur le volume d'heures de formation sera réalisé au niveau de l'établissement.

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

Pour les personnes dont le handicap entraîne une mobilité réduite et qui souhaitent s'engager dans une formation par correspondance, les frais afférents à cette formation pourront être pris en charge totalement ou partiellement dans le cadre du budget handicap de l'établissement.