ALSTOM TRANSPORT SA

ACCORD TRIENNAL SUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

2015 - 2017

SOMMAIRE

Préambule

Article 1	Durée et champ d'application	p 5
Article 2	Agrément par l'Autorité administrative	p 5
Article 3	Objectif et budget de l'accord	p 5
Article 4	Pilotage et suivi de l'accord	p 6
Article 5	Plan d'embauche en milieu ordinaire	p 9
Article 6	Plan d'insertion et de formation 6.1 Insertion 6.2 Formation	p 10
Article 7	Plan de maintien dans l'emploi 7.1 Evaluation de la performance et plan de développement 7.2 Surveillance médicale renforcée 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	p 11
Article 8	Plan de développement de la sous-traitance avec le secteur protégé	p 13
Article 9	Développement de la politique de stage de la formation professionnelle pour les personnes en situation de handicap	p 14
Article 10	Révision, modification, dénonciation	p 14
Article 11	Publicité	p 15

CG

C.M. TM

ALSTOM

ACCORD SUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

ENTRE :

La société ALSTOM TRANSPORT SA, dont le siège social est situé au 3, avenue André Malraux, à Levallois-Perret (92300) représentée par Monsieur Thierry HUBER agissant en qualité de Directeur des Relations Sociales France,

D'une part,

Les Organisations Syndicales soussignées :

D'autre part.

IL EST CONVENU LE PRESENT ACCORD :

PREAMBULE

Depuis 2006, Alstom Transport S.A. mène, au travers des trois accords successifs, une politique constante visant à favoriser la diversité des salariés dans l'entreprise et s'attache à faire évoluer le regard porté sur les personnes en situation de handicap. Ces accords successifs, visant l'accession ou le maintien dans l'emploi de ces personnes, ont été signés avec l'ensemble des organisations syndicales.

Ces accords ont donné une nouvelle impulsion à ces démarches d'accession ou de maintien dans l'emploi, avec une forte sensibilisation des organisations syndicales au travers notamment de l'implication des CHSCT, des salariés et du management à l'accueil et l'emploi de personnes handicapées, aux mesures et aides facilitant leur reconnaissance pour mieux concilier handicap et vie professionnelle.

Ces accords ont également produit des résultats concrets : le nombre d'unités bénéficiaires a évolué conformément aux engagements de l'entreprise.

Toutefois, ces efforts doivent être poursuivis.

D'une part, les résultats ne doivent pas masquer les disparités existant entre les établissements soumis à des réalités sociales et industrielles différentes, mais aux mêmes contraintes législatives;

D'autre part, tous les leviers doivent être utilisés dans un contexte de baisse de charge qui n'est pas sans conséquence sur l'emploi.

Par le présent accord, les parties affirment leur volonté de poursuivre la dynamique engagée en faveur du maintien dans l'emploi, de la prévention du handicap et de l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées. Il réaffirme l'ambition d'Alstom Transport de la manière suivante :

- ⇨ Il précise et renforce le rôle des personnes décisionnaires dans l'emploi de personnes en situation de handicap : il spécifie les rôles et responsabilités de chacun des acteurs contribuant à sa mise en œuvre ;

- ⇨ Il définit la contribution de chaque établissement pour permettre d'atteindre et dépasser l'objectif collectif dans le cadre d'une péréquation qui reste pertinente au sein d'ATSA ;

- ⇨ Il vise à pérenniser le plus d'emplois de salariés en situation de handicap, y compris ceux de la sous-traitance auprès du secteur protégé ;

- ⇨ Il permet une plus grande réactivité et une réelle flexibilité dans la mise en œuvre de mesures d'aménagement de postes ou d'accompagnement des salariés en situation de handicap au travers des budgets spécifiques prévus à cet effet ;

- ⇨ Il prévoit une enveloppe de 390 K€ sur sa durée totale soit 10K€ par site et par an et 10K€ par an en central pour les partenariats et actions ATSA, afin de financer des mesures d'aménagement des postes de travail, d'accompagnement des salariés en situation de handicap et de mener des campagnes de sensibilisation au sein de l'entreprise.

L.M. TM CS

ALSTOM

Article 1 Durée et champ d'application

Le présent accord est conclu pour la durée des trois années civiles 2015, 2016 et 2017. 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.5212-1 à L.5212-4, L.5212-6 et L.5212-7 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 et l'ensemble des établissements qui entrent dans le périmètre du présent accord.

Dans les six mois qui précèderont 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. L'accord entrera en vigueur après agrément par la DIRECCTE.

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 et un suivi du déroulement de carrière,
- un plan de développement de la sous-traitance avec le secteur protégé

ALSTOM

La réalisation de ce plan d'action doit permettre au minimum d'atteindre le taux légal d'Unités Bénéficiaires en décembre 2017 dans les conditions prévues aux articles L.5212-15, L.5212-6 et L.5212-7 du Code du Travail.

Le budget prévisionnel nécessaire pour mener à bien ce plan d'action est équivalent au montant de la pénalité qui serait versée à l'AGEFIPH en l'absence d'accord. Ce montant est redéfini en début de chaque exercice (Avril) sur la base des prévisions d'emploi. Il est communiqué aux signataires et comités handicap.

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 confirmés 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 :

  - Mettre tout en œuvre pour respecter les engagements de nombre d'embauches de personnes handicapées :
    - Sensibiliser les différentes personnes impliquées,
    - Promouvoir l'engagement d'Alstom sur le handicap lors des salons dédiés,
    - Nouer des partenariats avec les écoles pour former à nos métiers,
    - Impliquer les Entreprises de Travail Temporaire et autres partenaires.

  - Faciliter l'insertion, la formation et le maintien dans l'emploi :
    - Compenser le handicap au travers d'aménagements de postes, d'horaires ou toute autre formation d'adaptation de l'organisation du travail,
    - Adapter le parcours d'intégration en cas de demande du nouvel arrivant,
    - Informer l'ensemble des parties prenantes des dispositions prévues par l'accord,

- Veiller à une évolution de carrière équitable, basée sur les compétences.

- 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.

- 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 renforcée. 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.

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

- Les Achats :
    - Développer le chiffre d'affaires à destination du secteur protégé selon les objectifs fixés,
    - Intégrer un cahier des charges « Handicap » pour l'ensemble des fournisseurs d'ALSTOM Transport S.A., y compris les Entreprises de Travail Temporaire,
    - Solliciter le secteur protégé en priorité,
    - Communiquer une fois par an sur les contrats de prestations 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 prestations.

- La Communication :
    - Promouvoir et faire partager les engagements de l'entreprise en matière de handicap,
    - Diffuser le présent accord dans l'ensemble des établissements de la société,
    - 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,
    - 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
  et 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, du secrétaire et du président du CHSCT, du médecin du travail, de l'infirmière, de l'assistante sociale 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). A la demande d'une des parties signataires, il 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, des 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.

- Il appartient au Directeur d'établissement de veiller à l'entière implication de toutes les parties prenantes, notamment au travers des participations aux réunions des Comité de pilotage Site où chaque partie prenante devra être soit 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. Un point semestriel sera fait au niveau des comités d'établissement. Un point d'avancement du plan triennal sera présenté chaque année au CE au cours du 1er trimestre et au CCE du 1er semestre.

Article 5 Plan d'embauche en milieu ordinaire

L'ambition du présent accord est de maintenir un objectif d'embauche de 3% 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 d'alternance, les personnes concernées bénéficieront d'une priorité d'embauche. Des partenariats avec des organismes de formation devront être recherchés et mis en œuvre dans le périmètre des bassins d'emploi. Une part spécifique du budget « Handicap » est allouée à ces partenariats.

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

CS

I.M. TM

Article 6 Plan d'insertion et de formation

6.1 Insertion :

Un plan d'accueil et d'intégration spécifique pourra être appliqué 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 mènera 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 à destination des équipes d'encadrement sera intégré dans les plans de formation.

ALSTOM

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.

Article 7 Plan de maintien dans l'emploi

ALSTOM Transport S.A. 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. 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 un frein au développement et à l'évolution professionnelle.

L.M. TM YC CS YR.

ALSTOM

7.2 Surveillance médicale renforcée :

Les salariés en situation de handicap 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, de manière curative et préventive, les postes de travail et leurs accès aux contraintes des handicaps des personnes concernées. 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. Des solutions de télétravail pourront en outre être mises en place, pour permettre à un salarié de mieux faire face à une situation spécifique de handicap. Les modalités devront être définies avec le service Ressources Humaines, après avis du médecin du travail.

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, sous réserve d'informer au préalable leur hiérarchie, dans les cas suivants :

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

Ces absences peuvent être fractionnées en heures sur la base de la valeur forfaitaire d'une journée de travail en vigueur dans l'établissement. La durée de ces absences pourra être adaptée en fonction de la situation et des besoins du salarié avec l'accord de son responsable et du service des ressources humaines.

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 transport des personnes en situation de handicap. 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 totale ou 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 Aide au changement de poste :

Le salarié bénéficiera de la formation et de l'accompagnement nécessaires à sa bonne prise de fonction.

En cas de changement de poste générant la perte de primes associées (indemnisation des contraintes du poste telles que celles liées au régime horaire ou aux conditions d'exécution du travail), la perte de cette indemnisation sera mise en œuvre de manière progressive, de manière à en atténuer l'impact pour le salarié.

7.8 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 en situation de handicap pour raison économique ne pourrait être évité, la durée légale du préavis est doublée et les coûts salariaux de la période d'essai en cas de reclassement chez un nouvel employeur 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.

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

En ayant recours à des contrats de fournitures, de sous-traitance ou à des prestations de service avec les établissements du secteur protégé (E.A. ou E.S.A.T.), ALSTOM Transport S.A. peut répondre à son obligation d'emploi à hauteur de la moitié de l'obligation légale. Cet indicateur sera présenté et suivi lors des réunions du Comité Handicap Site et Central.

C.M. TM MC GS
R. ALSTOM

Rappel des définitions :

Secteur protégé : il regroupe les Etablissements et les Services d'Aide par le Travail (E.S.A.T.). Anciennement appelées C.A.T., ces structures permettent à des personnes lourdement handicapées d'exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées. Ces établissements médico-sociaux relèvent du milieu protégé.

Secteur adapté : depuis la loi de 2005, l'appellation « ateliers protégés » est devenue Entreprises Adaptées (E.A.). Elles font partie du marché du travail. Ces entreprises doivent employer au moins 80% de travailleurs handicapés dans les postes de production.
Au travers de l'accord, le recours au secteur protégé et adapté s'inscrit dans la volonté d'œuvrer en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap et de leur employabilité. Cela se traduit soit en accueillant du personnel handicapé mis à disposition au sein des locaux, soit en générant des heures de travail aux ateliers qui emploient des personnes en situation de handicap qui peuvent rencontrer des difficultés à intégrer le milieu ordinaire.

La Direction a pour objectif de pérenniser les actions initiées dans le cadre des accords précédents, et trouver avec l'appui de la Direction des Achats de nouveaux axes de développement, et notamment :

- Rechercher les possibilités de développement des contrats existants en accompagnant la reconversion ou le développement de la capacité de production de l'E.A. ou l'E.S.A.T. (financement de matériel imputé sur le budget de l'accord, transfert de compétences, audit des structures etc...),
- Inciter les établissements à solliciter les E.A. ou E.S.A.T. par des actions de sensibilisation appropriées auprès de tout salarié susceptible d'être décisionnaire dans un acte d'achat,
- Demander aux partenaires habituels du secteur ordinaire de proposer, lorsque c'est possible, une sous-traitance partielle au secteur protégé,
- Etudier toute possibilité de ré-internaliser dans les établissements des activités sous-traitées qui pourraient être effectuées par du personnel en situation de handicap
- Procéder à des visites périodiques des E.S.A.T ou E.A. prestataires (avec un représentant du personnel au comité de pilotage).

Les objectifs figurent en annexe.

Article 9 Développement de la politique de stage de la formation professionnelle pour les personnes en situation de handicap

Les établissements développeront l'accueil de stagiaires handicapés au titre de l'article L.5212-7 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 signataires. 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 la DIRECCTE du lieu où il a été conclu. Un exemplaire est adressé, sous la responsabilité de la Direction, au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu où il a été conclu.

Fait à Saint-Ouen, le 16 avril 2015 en autant d'exemplaires originaux que de signataires, un exemplaire étant remis à chacun.

Signatures :

Pour la société ALSTOM TRANSPORT S.A.
Monsieur Thierry HUBER, Directeur des Relations Sociales France

Rémy Huber

Pour les organisations syndicales

Pour la CFDT Monsieur ~~Patrick MAILLOT~~ Thierry MULLER	Pour la CGT Monsieur Christian GARNIER
P.o. Pour la CFE-CGC Monsieur Didier LESOU	P.o. Pour FO Monsieur Philippe PILLOT

ANNEXE I

Objectifs par établissements, budget et indicateurs de mesure des résultats

DOETH 2014	Effectif	6%	UB bénéficiaires employés	UB Secteur protégé	Total UB	UB Manquantes 2014	Taux d'embauche annuel	Budget annuel (K€)	UB 2015	UB 2016	UB 2017
ATagora CSY	613	36	11,5	0	11,5	24,5	3%	10	17	21	24
ATagora Omega	1 243	74	16,83	8,6	25,43	48,57	3%	10	34	46	49
ATagora TIS	817	49	15,92	0	16,02	32,98	3%	10	22	26	30
Aytré	1 337	80	84,98	36,81	121,79	-41,79	3%	10	110	95	85
Belfort	618	37	39,55	4,6	44,15	-7,15	3%	10	40	35	35
Le Creusot	691	41	34,3	15,56	49,86	-8,86	3%	10	50	50	50
Ornans	356	21	35,44	13,24	48,68	-27,68	3%	10	40	40	40
Petit Quevilly	67	4	2,47	0,21	2,68	0,32	3%	10	2	2	2
Reichshoffen	1 048	62	42,38	15,15	57,53	4,47	3%	10	60	60	60
Tarbes	699	41	49,14	17,03	66,17	-25,17	3%	10	60	60	60
Valenciennes	1 352	81	54,93	8,3	63,23	17,77	3%	10	65	65	65
Villeurbanne	865	51	24,66	23,81	48,47	2,53	3%	10	50	50	50
Total hors minoration	**9 639**	**573**	**409,63**	**143,1**	**552,83**	**20,17**		**120**	**550**	**550**	**550**
Total UB avec 20% minoration									660	640	640
Taux moyen									**7%**	**7%**	**7%**

Par ailleurs, un budget de 10 K€ par an est alloué en central pour les partenariats et actions au niveau ATSA.

Paraphes des Parties :

ANNEXE II

Actions pouvant être mises en œuvre au titre du budget défini à l'article 3.

Pilotage de l'accord	Embauches	Insertion / Formation	Maintien dans l'emploi	Secteur protégé
Temps passé par interlocuteurs sur le handicap : - Coordinateur handicap site - Correspondant achat secteur protégé - Equipes industrielles en cas de sous-traitance industrielle - Ergonome - Coordinateur handicap national - Coordinateur handicap France	**Salons :** - ADAPT - Handi2day - Autonomic - Handi café - Jobekia - Paris pour l'emploi ...	**Formation (sensibilisation handicap) :** - Managers - Equipes achat - Equipes RH - Equipes médicales et -IRP	Equipements permettant le maintien dans l'emploi	Mise à disposition équipements industriels
Frais de déplacements mission handicap	**Partenariats associatifs** - FEDEEH - TREMPLIN - ARPEJEH ? ...	**Tutorat :** - Tps passé par des salariés / managers pour accompagner une personne handicapée dans l'entreprise (nouveau poste par ex) - Tps passé par tuteurs de stagiaires en situation de handicap	Heures d'adaptation au poste de travail (en cas de changement d'emploi lié au handicap)	Tps passé par industriels ATSA pour conseiller, former ESAT, EA ou CDTD
	Accès à des Cvthèques - Handicap.fr - Hamploi	**Actions de communication :** - Supports de communication - Séminaires avec sensibilisation de l'ensemble du personnel - Création et mise à jour Intranet - Participation et organisation événement à l'occasion de la semaine du handicap etc.		
20%	**10%**	**20%**	**20%**	**30%**

Paraphes des Parties :