

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

2021-2023

SOMMAIRE

Préambule		p. 5
Article 1	Etat des lieux de notre politique handicap et ambitions	p. 6
	1.1 Etat des lieux	
	1.2 Ambitions	
Article 2	Objectif et budget de l'accord	p. 7
	2.1 Objectif de l'accord	
	2.2 Budget de l'accord	
Article 3	Pilotage et suivi de l'accord : les acteurs de notre politique handicap	p. 8
Article 4	Plan d'embauche	p. 11
Article 5	Plan de formation et de communication	p. 12
	5.1 Formation	
	5.2 Communication	
Article 6	Plan d'insertion et de maintien dans l'emploi	p. 13
	6.1 Insertion	
	6.2 Maintien dans l'emploi	
	6.2.1 Evaluation de la performance et plan de développement	
	6.2.2 Surveillance médicale	
	6.2.3 Aménagements des postes de travail et des accès	
	6.2.4 Aménagement du temps de travail	
	6.2.5 Autorisation d'absence indemnisée	
	6.2.6 Aide aux logements, aux transports et à l'achat d'appareillage	
	6.2.7 Protection dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi	
Article 7	Plan de développement de la sous-traitance avec le STPA	p. 16
Article 8	Mesures de fin de carrière	p. 17
Article 9	Dispositions finales	p.19
	9.1 Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord	
	9.2 Champ d'application	
	9.3 Demande d'agrément par l'Autorité administrative compétente	
	9.4 Révision, modification, dénonciation	
	9.5 Formalités, publicité, notification et dépôt de l'accord	

ANNEXE 1 Objectifs et budget prévisionnel

p. 21

ANNEXE 2 Actions pouvant être mises en œuvre au titre du budget défini à l'article 2.2

p. 22

Mc
Mc

LD
LD

JV
JV

ML
ML

**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-sur-Seine (93400) représentée par Maud LIEVIN, agissant en qualité de Vice-Présidente Ressources Humaines France,

D'une part,

Les Organisations Syndicales Représentatives des salariés, prises en la personne de leurs représentants dûment habilités conformément à l'article L.2232-12 du code du travail :

La C.F.D.T., représentée par Monsieur Laurent DESGEORGE,
La C.F.E.-C.G.C., représentée par Monsieur Claude MANDART,
La C.G.T., représentée par Monsieur Boris AMOROZ,
F.O., représentée par Monsieur Vincent JOZWIAK,

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble, les « Parties »

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Les accords successifs signés par l'ensemble des Organisations Syndicales ont impulsé une dynamique de progrès constant et produit des résultats concrets : le taux d'emploi des salariés en situation de handicap a atteint 6,19% (minorations non incluses) pour l'année 2019.

Les valeurs Alstom, « *Agile, Inclusif et Responsable* », accompagnent la politique handicap de l'entreprise au quotidien. Promouvoir l'inclusion témoigne de la place accordée à chaque salarié dans sa différence : que cette différence soit culturelle, sociale, linguistique, de genre, ou liée à un handicap visible ou caché, nous considérons chez Alstom que nos différences sont une vraie richesse pour l'entreprise.

Au cours de l'année 2020, le président d'Alstom a signé la charte « *Valuable 500* », un collectif de cinquante (500) PDG d'entreprises influentes dans le monde, qui s'engagent à rendre publique une politique déterminée en faveur du handicap et à mettre ce sujet à l'ordre du jour de leur conseil d'administration. Cette initiative vise à inscrire, de manière explicite, l'inclusion des personnes en situation de handicap et la valorisation de leur potentiel, dans la feuille de route des multinationales.

Cet engagement marque une nouvelle étape de la mobilisation d'Alstom dans sa volonté d'être un employeur responsable et inclusif.

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, ses décrets d'application, ainsi que l'ordonnance du 21 août 2019 ont réformé l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap. Le présent accord s'inscrit dans ce cadre, mais aussi dans la continuité de notre politique handicap initiée il y a quinze ans, et traduit l'attachement des parties signataires à une politique handicap conventionnelle.

Il vise :

- ❖ A réaffirmer le rôle déterminant de tous les acteurs de la politique handicap d'Alstom Transport SA,
- ❖ A poursuivre les actions mises en œuvre depuis 2006 pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap,
- ❖ Mais aussi, au regard du bilan réalisé début 2020 faisant état de la difficulté de recrutement des travailleurs handicapés, à promouvoir une politique d'embauche plus ambitieuse,
- ❖ Sans toutefois renoncer aux objectifs de maintien dans l'emploi considérés par les Parties comme particulièrement adaptés aux besoins de nos travailleurs en situation de handicap.

Article 1 Etat des lieux et ambitions

Depuis quinze ans, date de signature du premier accord handicap entre les Partenaires Sociaux et la Direction d'Alstom, de réels progrès en faveur des travailleurs en situation de handicap ont été réalisés au sein de l'entreprise.

En témoignent les chiffres relatifs aux Unités Bénéficiaires (UB) :

- 3,73 UB en 2006
- Contre 6,19 UB en 2019.

Le constat d'une politique handicap réellement efficace au sein de l'entreprise n'est plus à démontrer.

Néanmoins, l'état des lieux réalisé début 2020 démontre que certains axes peuvent encore être améliorés.

1.1 Etat des lieux

- ❖ Taux d'emploi : de très bons résultats ; davantage de travailleurs handicapés employés, que ce soit dans l'emploi direct ou indirect ;
- ❖ Secteur du travail protégé et adapté (STPA) : le service des achats est bien impliqué dans l'action en faveur du handicap de l'entreprise : développement satisfaisant de la politique achats responsables permettant de privilégier les entreprises du STPA, qui emploient au moins 50% de travailleurs en situation de handicap ;
- ❖ Insertion et maintien dans l'emploi : les objectifs sont atteints ; les réunions de bilan organisées avec les travailleurs handicapés d'une part et les référents handicap d'autre part, montrent que les salariés en situation de handicap sont satisfaits des mesures déployées par le dernier plan dans l'emploi ;
- ❖ Formation et communication : l'ensemble des acteurs de la politique handicap est satisfait de ces actions : les besoins en formation sont adaptés à la demande particulière des salariés en situation de handicap et le service communication bien impliqué dans la démarche Alstom en faveur du handicap ;
- ❖ Embauche : les parties constatent que l'objectif n'est pas atteint : l'ambition du précédent accord était d'atteindre chaque année un taux d'embauche de 2,8% de salariés handicapés. Or ce taux n'est que de 1,39% en 2019.

Deux problématiques se cumulent :

- Une première difficulté est due au marché de l'emploi pénurique dans nos métiers d'ingénierie et de projets,
- Une seconde difficulté est due à la pénurie encore plus forte, sur le marché de l'emploi, de travailleurs handicapés dans ces métiers en tension.

1.2 Ambitions de l'accord

Au regard du constat établi ci-dessus, il sera porté une attention particulière au recrutement de salariés en situation de handicap, étant précisé que cette ambition est difficilement réalisable par la voie classique du CDI. Ainsi le présent accord a également pour objectif de développer le recrutement des apprentis ou stagiaires en situation de handicap, en vue de leur future embauche. L'ambition du présent accord est d'atteindre d'ici trois ans un taux de 10% de stagiaires et d'apprentis en situation de handicap.

Par ailleurs, les actions définies par le précédent accord, qui ont fait la preuve de leur efficacité, seront maintenues. En particulier, celles relatives à l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés permettent de répondre aux besoins de chaque situation particulière des salariés Alstom en situation de handicap : elles sont donc reconduites par le présent accord. De la même manière, les actions de formation et de communication seront poursuivies, ainsi que la politique « *achats responsables* » avec les entreprises du STPA.

Article 2 Objectif et budget de l'accord

2.1 Objectif de l'accord

Par le présent accord, les Parties :

- Visent à pérenniser plus d'emplois de salariés en situation de handicap ;
- 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 au niveau de l'entreprise.

Ainsi le plan d'action triennal 2021-2023 repose sur quatre (4) axes (Annexe 2) :

- Un plan d'embauche
- Un plan de formation et de communication
- Un plan d'insertion et de maintien dans l'emploi
- Le maintien d'un plan de développement de la sous-traitance avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté (SPTA), bien que les nouvelles dispositions légales ne prennent plus ces contrats en compte dans l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés de l'entreprise.

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).

2.2 Budget de l'accord

Le budget prévisionnel nécessaire pour mener à bien ce plan d'action est fixé à 390K€ sur 3 ans.

Afin de permettre à chaque salarié en situation de handicap de bénéficier des mesures les plus adaptées à sa situation particulière, ce budget sera réparti sur l'ensemble des sites, soit 10K€ par établissement et par an plus 10K€ en central pour les partenariats et actions ATSA.

Une attention particulière sera portée sur le recrutement, au travers des actions prévues à l'article 4 et des partenariats associatifs (annexe 2), même si cette action est en définitive peu coûteuse et ne représente, par conséquent que 15% du budget global, à la différence des actions de maintien dans l'emploi beaucoup plus onéreuses.

Afin d'apporter la souplesse nécessaire à la mise en œuvre de la politique d'insertion au sein des établissements, les sommes non utilisées par un établissement au cours d'une année pourront être dépensées par un autre. Ces transferts éventuels de budget entre établissements sont autorisés, effectués et suivis par le référent 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 1). Ils feront l'objet d'une communication annuelle dans chaque établissement, et seront ajustés si nécessaire. Chaque établissement déploiera les objectifs dans les services impliqués dans la mise en œuvre de l'accord.

Article 3 Pilotage et suivi de l'accord : les acteurs de notre politique handicap

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

- ❖ **Un référent 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 référent Handicap France ne se cumule pas avec celui de référent Handicap établissement.
- ❖ **Un référent 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- Œuvrer pour respecter l'engagement d'embauche 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.
- 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- Respecter les engagements de développement du recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) : impliquer l'ensemble des acheteurs sur l'intérêt du recours au STPA.
- 4- Piloter le déroulement de l'accord sur l'établissement :
- Animer le sujet au sein du comité handicap,
 - Assurer le suivi du projet et du budget de l'accord,
 - Participer au Comité de pilotage central.

Compte-tenu de l'importance du rôle du référent handicap d'établissement, chaque référent bénéficiera d'une formation au début de la mise en œuvre de l'accord. Les frais afférents à cette formation seront imputés sur le budget handicap de chaque établissement.

- ❖ **Les Ressources Humaines :**
- Recruter des salariés en situation de handicap (toutes formes de contrats, les CDI étant à privilégier ainsi que les contrats d'apprentissage et les stages),
 - 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. Aux termes de l'article R.4624-17 du code du travail, le travailleur handicapé bénéficie d'une surveillance médicale renforcée. La visite d'information et de prévention réalisée lors de son embauche doit permettre de l'orienter vers un suivi adapté, réalisé par le médecin du travail. Cette visite permet, en outre, d'identifier le handicap et son impact professionnel, de prononcer l'aptitude du salarié à un poste défini et si nécessaire de proposer des aménagements à son poste de travail (aménagement d'horaires, 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

❖ **La CSSCT :**

- 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...etc.),

❖ **Les Achats :**

- Développer le chiffre d'affaires à destination du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA),
- Intégrer une clause « Inclusion » pour l'ensemble des fournisseurs d'ALSTOM Transport S.A, y compris les Entreprises de Travail Temporaire,
- Proposer au moins une entreprise du STPA dans la sélection fournisseurs pour les familles d'achats identifiées,
- Communiquer une fois par an, lors du comité de pilotage Handicap, sur les principaux contrats réalisés auprès du STPA.
- Permettre aux salariés impliqués dans les achats de prestation d'identifier les entreprises du STPA dans les panels proposés.

❖ **La Communication :**

- Promouvoir et faire partager les engagements de l'entreprise en matière de diversité et d'inclusion des salariés en situation de handicap,
- Diffuser le présent accord dans l'ensemble des établissements et faire connaître les réseaux d'acteurs internes
- Valoriser Alstom en tant qu'employeur inclusif, notamment sur la thématique du handicap, en externe,
-
- Poursuivre la sensibilisation et la connaissance du handicap à tous les niveaux de l'entreprise pour favoriser l'inclusion des salariés 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 référent Handicap France, des correspondants des organisations Achats et Communication, des référents Handicap des 12 établissements, de 2 membres par organisation syndicale signataire du présent accord, ce comité se réunira à la fin du 2nd 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. Les résultats par établissement continueront à y être présentés.

Dans le cas d'une variation significative des effectifs, les objectifs fixés au présent accord seront révisés.

❖ Le Comité de pilotage Handicap établissement :

La composition du Comité d'établissement est la suivante :

- ❖ Le référent Handicap établissement,
- ❖ Le responsable EHS,
- ❖ Un représentant Achats,
- ❖ Un représentant Communication,
- ❖ Un représentant de la CSSCT désigné par l'instance
- ❖ Le médecin du travail,
- ❖ L'infirmière
- ❖ Et 2 membres par organisation syndicale signataire du présent accord

Le comité se réunira au moins 2 fois par an (1^{er} et 3^{ème} 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 référent Handicap établissement rendra compte des actions de ce Comité, ainsi que de toutes les réunions et actions supplémentaires engagées, au référent 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 référent 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 soit présente, soit représentée.

Un point sur le plan d'action handicap sera systématiquement inscrit à l'ordre du jour de la réunion ordinaire du comité social et économique (CSE) après la tenue du Comité de pilotage handicap, soit *a minima* au cours des 2^{ème} et 4^{ème} trimestres de l'année, de manière à informer le CSE des actions spécifiques du semestre écoulé et des actions prévues pour le semestre suivant. Le rapport que le comité établit après chaque réunion sera présenté dans le cadre de ce point.

Article 4 Plan d'embauche

Malgré les difficultés inhérentes au marché de l'emploi, dans notre secteur d'activité, mises en évidence par l'état des lieux ci-dessus, l'ambition du présent accord est d'atteindre, un taux 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, dans la mesure où la mise en œuvre du plan précédent a révélé la difficulté du recrutement, les Parties souhaitent privilégier toutes les autres formes d'insertion : aussi les CDD, les contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, les stages, les contrats 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 CSE concerné.

Au regard des difficultés susvisées du recrutement direct en CDI de salariés en situation de handicap, les Parties décident donc de mettre l'accent, tout particulièrement, sur le recrutement de stagiaires et d'apprentis en situation de handicap, afin de les former à nos métiers, en vue d'une embauche à l'issue de leur formation.

A cet effet, deux actions seront particulièrement encouragées :

- ❖ Les partenariats associatifs seront développés (Annexe 2),
- ❖ Le lien avec les référents handicap des écoles sera favorisé.

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 d'être recherchés et mis en œuvre dans le périmètre des bassins d'emploi. Une part spécifique du budget « Handicap » est allouée à ces partenariats.

Par ailleurs, Les Parties ayant constaté que l'intérim représentait chez Alstom une réelle opportunité en vue d'une embauche ultérieure, celui-ci doit aussi être une voie à privilégier en l'absence de poste ouvert en CDI.

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...).

Par ailleurs, des actions de formation à destination des recruteurs seront mises en place, afin de les former au recrutement de salariés en situation de handicap. Les frais afférents à cette formation pourront être pris en charge partiellement par le budget handicap de chaque établissement.

Enfin, 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...etc).

Article 5 Plan de formation et de communication

5.1 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 : le suivi de ces actions est assuré par la commission emploi-formation d'établissement.

Néanmoins, 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.

5.2 Communication

Dans le cadre du plan d'action triennal, des actions de communication seront mises en œuvre par le référent handicap au niveau de l'entreprise et de l'établissement, ainsi que par le service communication, et notamment :

- ❖ Des supports de communication à destination de l'ensemble des salariés et managers de chaque établissement, mais aussi au niveau national ATSA, pour sensibiliser à la situation de handicap et encourager les salariés concernés à se déclarer RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), afin de bénéficier des mesures protectrices de l'accord ;
- ❖ L'organisation d'évènements, notamment de la « WADA Week » (WADA = « *We are All Differently Abled* ») chaque année au niveau central ATSA ;
- ❖ L'organisation d'évènements au niveau de chaque établissement pour sensibiliser l'ensemble des salariés à la situation de travailleur handicapé : Handi-sport, Handi-café ...

Article 6 Plan d'insertion et de maintien dans l'emploi

En sus du plan d'insertion précisé ci-après (article 6.1), Alstom Transport S.A. encourage les démarches de reconnaissance du handicap du personnel de l'entreprise présentant les conditions requises. Cette reconnaissance permet au service des 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 de la réglementation 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.

Afin de permettre une meilleure prise en compte des handicaps non visibles, des actions de sensibilisation sur le sujet seront déployées dans chacun des établissements.

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.

Le parrain est une personne travaillant au sein de l'établissement ATSA du salarié en situation de handicap, volontaire pour accompagner le travailleur handicapé dans son insertion au sein de l'entreprise : il peut faire partie de son équipe ou non, mais en tout état de cause n'est pas le référent handicap de l'établissement.

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, en particulier 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 Maintien dans l'emploi

6.2.1 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 l'avis du médecin du travail. Le handicap ne peut être un frein au développement et à l'évolution professionnelle.

6.2.2 Surveillance médicale

Les salariés en situation de handicap bénéficient sur le milieu de travail d'une surveillance médicale adaptée.

En outre pour faciliter leur suivi médical (hors visite de la médecine du travail) en lien avec leur handicap, des autorisations d'absence peuvent leur être accordées (article 6.2.5), ainsi qu'une prise en charge de leurs frais de transport dans les conditions suivantes :

Le salarié dont le handicap nécessite la consultation d'un médecin spécialiste situé à plus de 100 km du lieu où il réside, peut bénéficier d'une aide destinée à en réduire l'impact financier.

Cette aide se traduit par une prise en charge totale ou partielle des frais de transport :

- Si utilisation d'un véhicule personnel : frais de carburant et de péage d'autoroute
- Si utilisation du train : billets de chemin de fer AR (base 2^{ème} classe) dans la limite de 2 personnes (salarié en situation de handicap + accompagnant éventuel)

Les frais engagés sont remboursés par note de frais, sur présentation des justificatifs du rendez-vous médical, de l'identité de son bénéficiaire et des frais engagés dans la limite de 100€ par personne (pour les déplacements en train) et 100€ au total (par déplacement en voiture), et ce, dans la limite de 2 prises en charge par an.

6.2.3 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 à la réalisation de ces études et ces aménagements. La CSSCT est régulièrement informée et le CSE consulté sur ces aménagements.

6.2.4 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.

En tout état de cause, l'aménagement du temps de travail et l'organisation du travail du salarié handicapé sont fonction de son handicap et doivent donc être adaptés en conséquence. Ainsi, le salarié qui bénéficie des dispositions particulièrement favorables du présent accord ne peut prétendre au cumul du bénéfice d'autres accords collectifs concernant l'aménagement de son temps de travail et l'organisation de son travail, les accords étant exclusifs les uns des autres sur ce point (accords équilibre travail-vie privée, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, télétravail etc.).

6.2.5 Autorisation d'absence indemnisée

Les salariés ayant un handicap reconnu, ou en cours de reconnaissance, peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence indemnisée sur le temps de travail, à concurrence de deux jours par an, sous réserve d'en informer au préalable leur hiérarchie, dans les cas suivants :

- Démarches administratives et rendez-vous médicaux liés à leur situation de handicap ou à la procédure de reconnaissance,
- 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 peut être adaptée en fonction de la situation et des besoins du salarié avec l'accord de son responsable de service et du service des ressources humaines.

Le coût de ces absences n'est pas imputable sur le budget de l'accord.

6.2.6 Aide au logement, au transport 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 salariés 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 salariés concernés pour financer l'achat d'appareillages rendu nécessaire par le handicap. Les montants de ces aides sont déterminés en fonction des demandes et du budget disponible.

Des aides financières indépendantes du budget de l'accord peuvent également être obtenues sous certaines conditions auprès de l'action sociale de notre assureur Frais de santé (Malakoff Humanis).

Une communication sur les aides et prestations proposées sera réalisée dans chaque établissement par l'action sociale de Malakoff Humanis, en collaboration avec le référent Handicap.

6.2.7 Aide au changement de poste

Le salarié bénéficiant 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.

6.2.8 Protection dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi

Dans le cadre d'un éventuel 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 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 7 Plan de développement de la sous-traitance avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)

Alstom Transport S.A. a recours à des contrats de fournitures, de sous-traitance ou à des prestations de service avec les établissements du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA). La possibilité pour l'employeur de s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés par ce biais a été abrogée, cependant, les Parties maintiennent leur volonté de poursuivre l'action entreprise.

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 secteur 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 50% de travailleurs handicapés.

Le recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) s'inscrit, pour les Parties, 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 lesquelles peuvent rencontrer des difficultés à intégrer le milieu ordinaire.

La direction des Achats souhaite pérenniser les actions initiées dans le cadre des accords précédents, et trouver de nouveaux axes de développement, et notamment, dans la mesure du possible :

- Intégrer dans le processus de sélection des sous-traitants et fournisseurs au moins une entreprise du secteur adapté EA ou ESAT pour les marchés sur lesquels ces entreprises sont présentes ;
- Rechercher les possibilités de développement des contrats existants ;
- Inciter les établissements à solliciter davantage les E.A. ou E.S.A.T. par des actions d'informations et de sensibilisation appropriées auprès de tout salarié d'Alstom susceptible d'être décisionnaire dans un acte d'achat ;

- Demander à ses partenaires du secteur ordinaire de proposer une sous-traitance partielle au STPA.

Article 8 Mesures de fin de carrière

Les salariés reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), et qui en ont informé la société Alstom Transport S.A., ont la possibilité de bénéficier d'une cessation anticipée totale d'activité, à condition de faire liquider leur retraite à l'issue du dispositif.

La durée de cette cessation anticipée totale d'activité varie en fonction de la durée pendant laquelle le salarié a travaillé en situation de handicap au sein de l'entreprise. Pour sa détermination seront prises en considération d'une part, la date d'information par l'intéressé de la Direction des Ressources Humaines et d'autre part, la date d'entrée dans le dispositif. En cas de RQTH temporaire seront retenues les dates figurant sur l'avis délivré à l'intéressé par la CDAPH.

- Entre 3 et 5 ans : 1 mois
- Entre 5 et 10 ans : 2 mois
- Entre 10 et 15 ans : 3 mois
- Entre 15 et 20 ans : 4 mois
- Au-delà de 20 ans : 6 mois

Pendant cette période de cessation totale d'activité le salarié percevra une indemnité destinée à compenser la perte de rémunération, selon la même périodicité que celle de la paie. Son montant est fixé à 90% de la rémunération mensuelle moyenne brute des 12 derniers mois, hors éléments exceptionnels et monétisation CET.

Cette cessation anticipée d'activité dite « CAA H » ne peut se cumuler avec aucun autre dispositif de cessation anticipée totale ou partielle d'activité résultant d'un autre accord d'entreprise ou de groupe.

Durant la période de CAA H les mesures suivantes seront appliquées :

- Assurance Prévoyance gros risques et Frais de santé :

Les cotisations du régime de Prévoyance et du régime Frais de santé seront calculées sur une base de salaire reconstituée à temps plein.

L'entreprise prendra en charge sur le différentiel salaire reconstitué/indemnité perçue, les parts patronale et salariale des cotisations applicables selon les taux et système de cotisation en vigueur dans l'entreprise.

- Cotisations vieillesse du régime général et du régime complémentaire :

Les cotisations vieillesse du régime général et les cotisations du régime complémentaire AGIRC-ARRCO, seront calculées sur une base de salaire également reconstituée à temps plein.

L'entreprise prendra en charge sur le différentiel salaire reconstitué/indemnité perçue, les parts patronale et salariale des cotisations applicables selon les taux et système de cotisation en vigueur dans l'entreprise.

- Indemnité de départ en retraite versée à l'issue de la CAA H :

A l'issue de la CAA H les salariés percevront, lors de la cessation de leur contrat de travail, leur solde de tout compte comprenant une indemnité de départ à la retraite calculée selon les dispositions de la convention collective applicable. La rémunération prise en compte pour son calcul sera la rémunération annuelle brute perçue au cours des 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif.

Il est rappelé que le salaire correspondant aux périodes de suspension du contrat de travail ayant lieu pendant la période de référence, non rémunérées ou partiellement rémunérées (ex : maladie) est reconstitué sur la base de ce que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Les salariés victimes, au cours de leur activité au sein de l'entreprise, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10%, et titulaires d'une rente, peuvent bénéficier d'une cessation anticipée totale d'activité dans les conditions prévues au point ci-dessus.

Pour la détermination de la durée de cette cessation anticipée totale d'activité seront prises en considération d'une part, la date de notification du taux d'incapacité et d'autre part, la date d'entrée dans le dispositif.

Les salariés qui souhaitent bénéficier du dispositif de CAA H et remplissent les conditions requises doivent faire part de leur intention, par écrit, à la Direction des Ressources Humaines de leur établissement dans un délai minimum de trois mois précédant la date d'entrée prévisionnelle en CAA H. Ils fournissent à l'appui de leur demande une lettre d'engagement à faire valoir leur droit à la retraite à l'issue de la CAA H.

L'adhésion au dispositif fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui reprend notamment les modalités de rémunération pendant la CAA H.

Il est précisé que les adhésions ne peuvent prendre effet qu'au 1^{er} jour du mois.

Article 9 Dispositions finales

9.1 Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur de façon rétroactive au 1^{er} janvier 2021, une fois les formalités de publicité et de dépôt effectuées en vertu de l'article 9.5 ci-après.

Il est conclu pour la durée des trois années civiles 2021, 2022 et 2023.

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.

9.2 Champ d'application

Le champ d'application de l'accord concerne l'ensemble des établissements de la société ALSTOM Transport S.A (ou « ATSA »).

Conformément à l'article L.5212-3 du code du travail, dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique désormais au niveau de l'entreprise, ce qui correspond à la pratique déjà en vigueur au sein d'Alstom Transport SA.

Est considéré comme bénéficiaire de l'accord tout salarié de l'entreprise 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.

9.3 Demande d'agrément par l'autorité administrative compétente

Après sa signature, le texte de l'accord, ainsi que le dossier de demande d'agrément, seront déposés par lettre recommandée avec accusé de réception à la DRIEETS compétente.

9.4 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 fera en outre l'objet d'une renégociation dans les six mois suivants toute évolution légale ou réglementaire qui remettrait en cause ses principes.

9.5 Formalités, publicité, notification et dépôt de l'accord

Un exemplaire original signé du présent accord sera remis à chaque partie, ainsi qu'au greffe du Conseil de prud'hommes de Bobigny.

Après sa notification à toutes les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, le présent accord sera rendu public et déposé à l'initiative de la Société sur la plateforme Téléaccords du Ministère du Travail.

En outre, un exemplaire sera déposé sur l'intranet pour les salariés.

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.

Fait à Saint-Ouen-sur-Seine, le 14 avril 2021

Maud LIEVIN

Maud LIEVIN (14 Apr 2021 18:48 GMT+2)

Pour la société ALSTOM TRANSPORT S.A.,
Maud LIEVIN,
VP RH France

 <u>LAURENT DESGEORGE (14 Apr 2021 16:46 GMT+2)</u> Pour la CFDT Monsieur Laurent DESGEORGE	Pour la CGT Monsieur Boris AMOROZ
 Pour la CFE-CGC Monsieur Claude MANDART	 Pour FO Monsieur Vincent JOZWIAK

ANNEXE 1

OBJECTIFS PAR ETABLISSEMENT, BUDGET PREVISIONNEL ET INDICATEURS DE MESURE DES RESULTATS (sous réserve des données URSSAF)

DOETH 2020	Effectifs prévisionnels	6%	UB employés	Stagiaires et apprentis	Total UB	Taux d'embauche annuel prévisionnel	Budget annuel Prévisionnel En K€	UB prévisionnel 2021	UB prévisionnel 2022	UB prévisionnel 2023	Déduction STPA
Total ATSA	9 030,00	549	0	0,00	0		120 + 10 central	549	549	549	
CSY	282	17			0	2,80%	10	17	17	17	
Omegat	1621	98			0	2,80%	10	98	98	98	
TIS	919	56			0	2,80%	10	56	56	56	
La Rochelle	1034	63			0	2,80%	10	63	63	63	
Belfort	458	28			0	2,80%	10	28	28	28	
Le Creusot	667	41			0	2,80%	10	41	41	41	
Ornans	274	17			0	2,80%	10	17	17	17	
Petit Quevilly	89	6			0	2,80%	10	6	6	6	
Reichshoffen	729	44			0	2,80%	10	44	44	44	
Tarbes	659	40			0	2,80%	10	40	40	40	
Valenciennes	1361	82			0	2,80%	10	82	82	82	
Villeurbanne	937	57			0	2,80%	10	57	57	57	
Taux moyen											

En sus du budget annuel de chaque établissement, un budget de 10 K€ par an est alloué en central pour les partenariats et actions au niveau ATSA.

Paraphes des Parties :

22/23


MC


LD


JV


ML

ANNEXE 2

ACTIONS POUVANT ETRE MISES EN ŒUVRE AU TITRE DU BUDGET DEFINI A L'ARTICLE 2.2

Pilotage de l'accord 5%	Embauches 15%	Formation /Communication 20%	Insertion/Maintien dans l'emploi 50%	Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) 10%
<p>Temps passé par acteurs de la politique handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Référents handicap site - Référent handicap France - Correspondant achat STPA - Equipes industrielles en cas de sous-traitance industrielle - Ergonomes <p>Frais de déplacements mission handicap</p>	<p>Salons :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ADAPT - Handi2day - Autonomic - Handi café - Jobekia - Paris pour l'emploi - Hello Handicap <p>Partenariats associatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - FEDEEH - TREMLIN - ARPEJEH - Partenariat avec une association de type LADAPT <p>Forum & CVthèque : Cap Emploi</p>	<p>Formation (sensibilisation)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recruteurs - Référents handicap établissement - Parrains et tuteurs - Managers - Equipes achat - Equipes RH - Equipes médicales - IRP <p>Interprète (lors des formations réalisées par le TH)</p> <p>Actions de communication</p> <ul style="list-style-type: none"> - Supports de communication - Participation et organisation événements notamment à l'occasion de la semaine du handicap 	<p>Equipements permettant le maintien dans l'emploi et adaptation du poste de travail</p> <p>Heures d'adaptation au poste de travail ap)</p> <p>Tutorat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tps passé par des parrains/managers pour accompagner une personne handicapée dans l'entreprise (nouveau poste par ex) - Tps passé par tuteur de stagiaires en situation de handicap - Partenariat avec une association de type LADAPT 	<p>Mise à disposition équipements industriels</p> <p>Temps passé par industriels ATSA pour conseiller, former EA/ESAT</p>