ACCORD TRIENNAL SUR L’EMPLOI

DES PERSONNES EN SITUATION

DE HANDICAP

AU SEIN DE l’UES ALSTOM Holdings & Transport

2024-2026

SOMMAIRE

**PREAMBULE**  p. 4

**Article 1** Etat des lieux de notre politique handicap et ambitions p. 5

1.1 Etat des lieux

1.2 Ambitions

**Article 2** Objectif et budget de l’accord p. 6

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. 7

**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. 12

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 Aide au changement de poste

6.2.8 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 Dénonciation

9.4 Dépôt et publicité de l’accord

## **ANNEXE 1** Actions pouvant être mises en œuvre au titre du budget défini à l’article 2.2 p. 21

**ACCORD SUR L’EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

**ENTRE**

* **La société ALSTOM Holdings**, société anonyme immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Bobigny sous le numéro 347 951 238, dont le siège social est situé 48 rue Albert Dhalenne à Saint-Ouen-sur-Seine (93400),
* **La société ALSTOM Transport SA**, société anonyme dite « *ATSA* », immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Bobigny sous le numéro 389 191 982, dont le siège social est situé 48 rue Albert Dhalenne à Saint-Ouen-sur-Seine (93400),

Ensemble représentées par XXXX, Vice-Présidente Ressources Humaines France,

Ci-après les « *Sociétés* »

**D'UNE PART,**

**ET**

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES** des salariés au sein du périmètre de l’UES ALSTOM Holdings et Transport, 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 XXXX,

La C.F.E.-C.G.C., représentée par XXXX

La C.G.T., représentée par XXXX,

F.O., représentée par XXXX,

Ci-après les « *Organisations syndicales* »

**D'AUTRE PART,**

Ci-après désignées ensemble, les « *Parties* »,

**IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT** :

**PREAMBULE**

Depuis 2006, ALSTOM a fait preuve d’une attention particulière envers ses salariés en situation de handicap en œuvrant, avec les partenaires sociaux, au fil des accords collectifs successifs, à l’amélioration des mesures d’aides à l’emploi de ces salariés.

Depuis presque vingt ans, les accords successifs signés par les Organisations Syndicales ont impulsé une dynamique de progrès constant et produit des résultats concrets : de 3,73% en 2006, le taux d’emploi des salariés en situation de handicap a atteint 6,19% en 2019.

Toutefois, les Parties constatent, depuis quelque temps un fléchissement du taux d’emploi des travailleurs en situation de handicap : il n’est plus que de 5,89% en 2022. Si les mesures déployées grâce à l’accord précédent ne sont pas remises en cause, les Parties s’accordant sur la qualité de l’accompagnement des salariés en situation de handicap chez ALSTOM, elles souhaitent toutefois, par le biais de ce nouvel accord, améliorer quelques-unes des mesures de l’accord précédent, pour inciter les salariés à se déclarer RQTH si tel est le cas.

Le présent accord s’inscrit dans le cadre de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, de ses décrets d’application, ainsi que de l’ordonnance du 21 août 2019, mais aussi dans la continuité de la politique handicap d’ALSTOM, initiée il y a bientôt vingt 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 au sein de l’UES,
* A poursuivre les actions mises en œuvre depuis 2006 pour favoriser l’insertion professionnelle des personnes en situation de handicap,
* 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,
* En améliorant très nettement le dispositif de cessation totale d’activité anticipée existant pour les travailleurs en situation de handicap, afin d’inciter les salariés déjà présents au sein d’ALSTOM à se déclarer RQTH si tel est le cas.

1. Etat des lieux et ambitions

Depuis bientôt vingt 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 d’ALSTOM. En témoignent le taux d’emploi des salariés en situation de handicap au sein de l’UES ALSTOM Holdings & Transport :

* 3,73% en 2006
* 5,3% en 2008
* 6,22% en 2018
* 6,23% en 2020

Néanmoins, avec des départs en retraite de plus en plus nombreux, les Parties constatent une baisse du taux à 5,89% en 2022, baisse qui justifie que de nouvelles mesures soient prises dans le présent accord, sans toutefois remettre en cause l’ensemble des actions, qu’elles jugent efficaces.

* 1. **Etat des lieux**
* Taux d’emploi :  ; les Parties ont le regret de constater que l’objectif n’est pas atteint ;
* Secteur du travail protégé et adapté (STPA : EA, ESAT et TIH) : le service des achats est bien impliqué dans l’action en faveur du handicap : développement satisfaisant de la politique achats responsables permettant de privilégier les EA (Entreprises Adaptées) et les ESAT (Etablissement et Service d’Aide par le Travail), mais aussi les TIH (Travailleurs Indépendants Handicapés) ;
* 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 : une fois de plus, le taux d’embauche, de 0,69% en 2022, encore en baisse pour cette année, n’est pas satisfaisant.

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.

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 (EA, ESAT et TIH).

De plus, les Parties s’accordent sur l’importance d’inciter les salariés déjà présents au sein d’ALSTOM à se déclarer RQTH et décident d’améliorer de façon significative la durée de la cessation anticipée totale d’activité salariée des travailleurs en situation de handicap.

1. 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, par le biais 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 del’UES.

Ainsi le plan d’action triennal 2024-2026 repose sur quatre (4) axes (*annexe 1*) :

* 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 ( EA, ESAT et TIH), bien que les dispositions légales ne prennent plus ces contrats en compte dans l’obligation d’emploi de travailleurs handicapés de l’UES.

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 de Bénéficiaires de l’Obligation à l’Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) de 6%.

**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, en fonction de l’effectif et du taux de BOETH déclaré par chaque établissement (les deux références étant prises au 31 décembre de l’année n-1), plus 10K€ en central pour les partenariats et actions menées en central par le référent handicap France.

Une attention particulière sera portée sur le recrutement, au travers des actions prévues à l’article 4 et des partenariats associatifs (*annexe 1*).

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 de l’UES et de chaque établissement annuellement. 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.

1. 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/Une référent handicap France** :

Désigné au sein de la Direction des Ressources Humaines France, il est chargé d’animer la mise en œuvre de l’accord et de piloter le 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 décide du budget de chaque site en début d’année et consolide les sommes dépensées et engagées.

Le rôle de référent handicap France ne se cumule pas avec celui de référent handicap d’établissement.

* **Un référent handicap établissement pour chacun des 12 établissements de l’UES** :

Il élabore le plan d’action du site et pilote le déploiement des actions du plan triennal propre à l’établissement. Sa mission est la suivante :

1. Œuvrer pour augmenter le taux d’embauche de personnes handicapées ;
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 sur 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 au sein de l’établissement :
   * Animer le sujet au sein du comité handicap,
   * Assurer le suivi du projet et du budget de l’accord,
   * Participer au comité pilotage central.

Compte-tenu de l’importance du rôle du référent handicap d’établissement, chaque nouveau référent bénéficiera d’une formation. 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, notamment lors de la revue de salaire si le salarié a porté à la connaissance du service RH son statut de RQTH.
* **La médecine du Travail : médecin 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 la direction 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’assistante 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 auprès des EA/ESAT et TIH,
  + Intégrer une clause « *Inclusion* » pour l’ensemble des fournisseurs de l’UES ALSTOM Holdings & Transport, 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, auprès du comité de pilotage handicap central, 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 les engagements de l’UES 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’UES 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 central, au niveau de l’UES :**

Composé du référent handicap France, des correspondants des organisations achats et communication en central, des référents handicap des 12 établissements, de 2 membres par organisation syndicale signataire du présent accord, ce comité se réunira en octobre-novembre de chaque année. La réunion portera sur le bilan de l’action de l’année écoulée et les 6 premiers mois de l’année en cours 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 d’établissement** :

La composition du comité d’établissement est la suivante :

* Le référent handicap de l’établissement,
* Le responsable EHS,
* Un représentant des achats,
* Un représentant du service 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 (2ème et 4ème 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.

D’un commun accord, 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 au sein de l’établissement (par exemple : des actions favorisant le maintien dans l’emploi sur l’établissement). Pour les années 2024-2026, le comité handicap d’établissement réfléchira, de façon générale et en amont de toute problématique individuelle d’inaptitude, sur les possibilités de reclassement des salariés dont les postes sont listés en annexe 2 de l’accord GEPP.

Le référent handicap d’établissement rendra compte des actions de ce comité, ainsi que de toutes les réunions et actions supplémentaires engagées, au référent handicap France.

Le référent site veillera 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 d’information 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 2ème et 4ème 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.

1. 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 de continuer à développer le taux d’embauche de salariés en situation de handicap sur l’ensemble des établissements de l’UES.

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 1*) et notamment par la signature d’une convention avec l’association Handinamique
* 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 du présent accord 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…).

De plus, 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, la direction étudiera attentivement toute demande venant de ses salariés visant l’insertion de personnes en situation de handicap (recommandations pour une embauche, stages, alternance, parrainage…etc).

1. Plan de formation et de communication

**5.1 Formation**

Le personnel en situation de handicap a accès à la formation continue au sein d’ALSTOM, 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’UES 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’UES 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, de l’UES, 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 SEEPH, chaque année au niveau central ;
* 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 …

1. Plan d’insertion et de maintien dans l’emploi

En sus du plan d’insertion précisé ci-après (article 6.1), ALSTOM encourage les démarches de reconnaissance du handicap du personnel de l’UES 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/marraines se trouvant dans l'environnement de travail proche du salarié 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/la marraine est une personne travaillant au sein de l’établissement du salarié, volontaire pour accompagner le travailleur handicapé dans son insertion au sein d’ALSTOM : 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/marraines 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 des campagnes d’information et de sensibilisation du personnel et de l’encadrement continueront d’être menées. 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 et porté à la connaissance du service RH par le salarié. Les contraintes liées au handicap sont prises en compte, notamment l’avis du médecin du travail. Le handicap ne peut en aucun cas être un frein au développement et à l’évolution professionnelle. A la demande du salarié ayant déclaré sa situation de travailleur en situation de handicap au service RH, son entretien professionnel aura lieu une fois par an.

**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 le salarié utilise son véhicule personnel : frais de carburant et de péage d’autoroute
* Si le salarié se rend au rendez-vous en train : billets de chemin de fer aller-retour 2ème classe, dans la limite de 2 personnes (salarié en situation de handicap et accompagnant éventuel)

Les frais engagés sont remboursés par note de frais (chargés, cotisés et imposés), 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 (pour les déplacements en voiture), et ce, dans la limite de deuxprises en charge par an.

**6.2.3 Aménagements des postes de travail et des accès**

Sur avis du médecin du travail, des études ergonomiques peuvent être menées afin d’adapter, de manière curative ou 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 le présent 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, sous réserve d’en produire le justificatif, 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 :

* 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 préalable 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, la direction 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 l’assureur frais de santé des entreprises composant l’UES (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 bénéficie de la formation et de l’accompagnement nécessaires à sa bonne prise de fonction.

En cas de changement de poste, le salarié en situation de handicap fera l’objet d’une attention particulière de la part du service des Ressources Humaines. Les contraintes liées au handicap seront prises en compte, notamment l’avis du médecin du travail, et les dispositifs de formation seront tout particulièrement étudiés au cours d’un entretien avec le responsable RH.

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.

Dans le cadre d’un projet d’évolution professionnelle en interne et à condition que la formation soit validée, en amont, par la Direction des ressources humaines et le manager, si le salarié mobilise les droits inscrits sur son CPF mais qu’ils sont insuffisants pour le financement de cette formation, ALSTOM s’acquittera du complément à payer, directement auprès l’organisme de formation, dans la limite de 3.500 euros. Le salarié pourra réaliser cette formation sur son temps de travail.

**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 ou conventionnelle du préavis est doublée et les coûts salariaux de la période d’essai en cas de reclassement seront pris en charge par ALSTOM pendant une durée maximale de 6 mois. Les mêmes dispositions sont applicables dans le cadre d’un licenciement individuel pour motif économique.

1. Plan de développement de la sous-traitance avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté (ESAT, EA et TIH)

ALSTOM Transport SA et ALSTOM Holdings ont 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. Les Parties maintiennent leur volonté de poursuivre l’action entreprise.

**Rappel des définitions :**

**Secteur Protégé (ESAT) :** il regroupe les établissements et les services d’aide par le travail (E.S.A.T.). Ces structures permettent à des personnes handicapées d’exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées. Ces établissements médico-sociaux relèvent du secteur protégé.

**Secteur Adapté (EA) :** les entreprises adaptées (EA)doivent employer au moins 50% de travailleurs handicapés.

**Travailleur Indépendant Handicapé (TIH) :** personne exerçant son métier en tant qu’indépendant (consultant, chef d’entreprise …) et disposant du statut de travailleur handicapé.

Le recours au secteur du travail protégé et adapté 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, soit encore en confiant des missions à des TIH.

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 EA les ESAT ou les TIH 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 leur proposer une sous-traitance partielle.

1. Mesures de fin de carrière

Les salariés reconnus handicapés par la commission des droits et de l’autonomie des personnes handicapées (CDAPH), qui en ont informé le service des ressources humaines, 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’UES ALSTOM Holdings & Transport. 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.

|  |  |
| --- | --- |
| **Durée de la cessation anticipée totale d’activité salarié en situation de handicap** | |
| **Ancienneté en RQTH**  **au sein de l’UES ALSTOM Holdings & Transport** |  |
| 3 ans à moins de 5 ans | 1 mois |
| 5 ans à moins de 10 ans | 4 mois |
| 10 ans à moins de 15 ans | 8 mois |
| 15 ans à moins de 20 ans | 10 mois |
| 20 et plus | 12 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 et notamment de l’accord GEPP.

**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.

ALSTOM 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 au sein de l’UES.

* 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.

ALSTOM 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 au sein de l’UES.

* 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 d’ALSTOM, d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle ayant entrainé 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 leurs droits 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 1er jour du mois.

1. Dispositions finales

**9.1 Date d’entrée en vigueur et durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, à savoir la durée des trois années civiles 2024, 2025 et 2026

Il entrera en vigueur après accomplissement des formalités de publicité et de dépôt.

Il cessera automatiquement et de plein droit de produire ses effets le 31 décembre 2026.

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.

**9.2 Champ d’application**

L’ensemble des établissements de l’UES ALSTOM Holdings & Transport entre dans le champ d’application du présent accord.

Est considéré comme bénéficiaire de l’accord tout salarié de l’UES entrant dans le périmètre de l’accord, reconnu comme travailleur handicapé, ou en cours de reconnaissance par la CDAPH, sous réserve de l’imputabilité des dépenses d’aménagement ou d’accompagnement, au sens de l’article L.5212-13 du code du Travail. En outre, bénéficient du présent accord, les salariés ALSTOM bénéficiaires de l’obligation d’emploi suivants :

* Les victimes d’accident du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d’une rente,
* Les titulaires d’une pension d’invalidité à condition que l’invalidité de l’intéressé réduise d’au moins deux tiers sa capacité de travail ou de gain,
* Les titulaires d’une carte d’invalidité attribuée aux personnes dont l’invalidité permanente est d’au moins 80% ou classée en troisième catégorie de la pension d’invalidité de la Sécurité Sociale.

**9.3 Dénonciation**

Le présent accord ne pourra être 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.

**9.4 Dépôt et publicité de l’accord**

Un exemplaire 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’UES, 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.

Fait à Saint-Ouen-sur-Seine, en 5 exemplaires, le 29 mars 2024

**Pour la société Alstom Transport SA**

**Et**

**Pour la société ALSTOM Holdings**

XXXX,

Vice-Présidente Ressources Humaines France

|  |  |
| --- | --- |
| **Pour la CFDT**  Monsieur XXXX | **Pour la CFE-CGC**  Monsieur XXXX |
|  | **Pour FO**  Monsieur XXXX |

**ANNEXE 1 : ACTIONS POUVANT ETRE MISES EN ŒUVRE AU TITRE DU BUDGET DEFINI A L’ARTICLE 2.2**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pilotage de l’accord**  **5%** | **Embauches**  **5%** | **Formation**  **/Communication**  **30%** | **Insertion/Maintien dans l’emploi**  **60%** |
| **Temps passé par acteurs de la politique handicap :**   * Référents handicap site * Référent handicap France * Correspondant achat STPA * Equipes industrielles en cas de sous-traitance industrielle * Ergonomes   **Frais de déplacements mission handicap** | **Salons :**   * ADAPT * Handi2day * Autonomic * Handi café * Jobekia * Paris pour l’emploi * Hello Handicap   **Partenariats associatifs :**   * FEDEEH * TREMPLIN * ARPEJEH * Partenariat avec une association de type LADAPT   **Forum & CVthèque** :  Cap Emploi | **Formation (sensibilisation)**   * Recruteurs * Référents handicap établissement * Parrains et tuteurs * Managers * Equipes achat * Equipes RH * Equipes médicales * IRP   **Interprète** (lors des formations réalisées par le TH)  **Actions de communication**   * Supports de communication * Participation et organisation événements notamment à l’occasion de la semaine du handicap | **Equipements permettant le maintien dans l’emploi et adaptation du poste de travail**  **Heures d’adaptation au poste de travail**  **Tutorat**   * Tps passé par des parrains/managers pour accompagner une personne handicapée dans l’UES (nouveau poste par ex) * Tps passé par tuteur de stagiaires en situation de handicap * Partenariat avec une association de type LADAPT |