

**Accord du 4 juillet 2025**

relatif aux mesures tendant à l'insertion professionnelle  
et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

NOR : ASET2550813M

IDCC : 538

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SAMERA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEETS FO ;**

**USPDA CGT ;**

**CFDT transports et environnement,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et de l'article L. 5212-2 du code du travail qui fixe l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap à hauteur de 6 % de l'effectif total des salariés pour les entreprises d'au moins 20 salariés, les signataires du présent accord ont souhaité favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la négociation prévue à l'article L. 2241-1 4° du code du travail.

Le présent accord a vocation à favoriser l'emploi direct et durable des travailleurs en situation de handicap, leur intégration et le maintien dans l'emploi, notamment par des aménagements de poste, des formations adaptées et l'accompagnement des salariés dont l'état de santé ou le handicap évolue.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de prendre en compte la thématique du handicap dans l'ensemble des politiques et négociations menées au sein des entreprises de la branche.

## Article 1<sup>er</sup> | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et travailleurs des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes (IDCC 538) tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » (art. 1<sup>er</sup> DC) et à l'article 2 « Personnels concernés » (art. 1<sup>er</sup> AI, art. 1<sup>er</sup> AII, art. 1<sup>er</sup> AIII, art. 1<sup>er</sup> AIV) de ladite convention.

## Article 2 | *Rôle et mobilisation des acteurs*

### 2.1. Identification et rôle des acteurs à mobiliser au sein des entreprises

Les signataires de l'accord ont souhaité identifier et préciser le rôle des acteurs à mobiliser pour la mise en œuvre de la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap :

- les salariés eux-mêmes notamment pour le volet prévention et leur maintien en emploi. Ils peuvent saisir leur responsable hiérarchique, le service ressources humaines ou, lorsqu'il existe, le référent handicap pour les informer de leur situation de handicap ;
- la direction de l'entreprise, la direction des ressources humaines, l'encadrement de proximité, les services qualité, hygiène-sécurité et environnement ont un rôle essentiel dans l'impulsion et la conduite de la politique concernant les personnes en situation de handicap. Leur engagement est nécessaire à l'application des politiques définies notamment en ce qui concerne le conseil et l'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap ;
- les services de prévention et de santé au travail (médecin du travail, auxiliaires médicaux...) sont notamment une source de proposition en matière d'adaptation des postes et de modification des procédures de travail. Le médecin du travail conseille l'employeur et les salariés sur l'adaptation du travail à la santé et leur concertation est indispensable pour l'anticipation des situations à risques en matière de désinsertion professionnelle en lien avec l'évolution de l'état de santé des salariés ;
- les représentants du personnel (CSE, CSSCT, délégués syndicaux) sont informés et consultés sur la politique handicap de l'entreprise et sur les mesures à prendre ;
- le référent handicap (voir point 2.2 ci-dessous) ;
- les acteurs extérieurs (ergonomes, experts à l'accompagnement à la reconversion professionnelle, CARSAT, CRAM, l'Agefiph, Cap emploi, France Travail, maisons départementales des personnes handicapées...) sont sollicités en tant que de besoin pour faciliter la définition et la mise en œuvre des politiques handicap des entreprises.

### 2.2. Référent handicap

La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 rend obligatoire pour les entreprises d'au moins 250 salariés la nomination d'un référent handicap.

Le référent handicap est désigné afin de faciliter la mise en œuvre de la politique handicap de l'entreprise.

Il est chargé d'informer, orienter et accompagner les salariés en situation de handicap (art. L. 5213-6-1 CT).

Selon l'Agefiph, le rôle de référent handicap s'articule autour des missions suivantes :

- piloter et animer la politique handicap de l'entreprise :  
le référent handicap favorise le recrutement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il organise la prise en compte des situations de handicap dans l'entreprise et accompagne la mise en œuvre d'une politique handicap ;

- accompagner les collaborateurs en situation de handicap ou de maladie invalidante :  
le référent handicap rencontre les salariés en situation de handicap, fait le point sur leurs besoins, les aménagements à mettre en place (accompagnement humain, aides techniques...) pour concilier leur emploi et leur handicap avec, *a minima*, le service de prévention et de santé ;
- suivre l’obligation d’emploi (OETH) :  
le référent handicap s’informe des obligations de son entreprise en matière d’emploi des personnes en situation de handicap (OETH), identifie et met en œuvre les actions qui vont permettre à l’entreprise d’atteindre voire de dépasser le taux d’emploi de 6 % de salariés handicapés ;
- communiquer sur les actions mises en place :  
le référent handicap communique sur la mise en place du plan d’action handicap, sur les résultats, les expériences réussies, les objectifs à atteindre en interne comme en externe (développement de partenariats avec des acteurs de l’emploi et du handicap et notamment le réseau des Cap emploi/France Travail) ;
- informer et sensibiliser les collaborateurs au handicap :  
le référent handicap met en œuvre les moyens de communication qui lui semblent les plus adaptés à l’entreprise et à ses salariés pour les informer et sensibiliser au handicap : flyers, expositions, etc. Le référent handicap informe l’entreprise au sujet du recours aux entreprises adaptées (EA), aux établissements et services d’accompagnement par le travail (ESAT), aux travailleurs indépendants handicapés (TIH).

■ Depuis le 31 mars 2022, le référent handicap peut, si un salarié en fait la demande, participer au rendez-vous de liaison et aux échanges liés aux aménagements de poste ou du temps de travail à la suite d’une visite de mi-carrière.

■ Pour les entreprises de la branche dont les effectifs sont inférieurs à 250 salariés, l’employeur est invité à confier tout ou partie des missions du référent handicap à un membre de l’équipe de direction chargé de piloter la politique handicap de l’entreprise.

Il participe à l’information des instances représentatives du personnel lors des réunions où la politique handicap de l’entreprise est évoquée.

Les signataires du présent accord l’incitent à participer à un réseau des « référents handicap » mis en place au sein de la branche et qui sera réuni une fois par an à l’initiative du SAMERA.

Lors de l’identification du référent handicap les signataires du présent accord recommandent à l’entreprise de porter une attention particulière aux conditions d’exercice de ses missions :

- définition d’un temps dédié à l’exercice de sa mission ;
- mise en œuvre d’une formation adaptée à ses besoins (programme de formation mise en place par la branche de la propreté) ;
- information du comité social et économique (CSE) de la personne désignée en tant que référent handicap.

### 2.3. Sensibilisation des employeurs et des salariés

Les signataires de l’accord rappellent que les frais engagés par l’entreprise au titre de la formation et de la sensibilisation de l’ensemble des salariés dans le cadre de l’embauche ou du maintien dans l’emploi de collaborateurs en situation de handicap peuvent faire partie des dépenses prévues par la loi pouvant être déduites à hauteur de 10 % maximum de la contribution liée à l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Afin de lever les freins qui peuvent conduire certains salariés à ne pas engager la démarche de déclaration à l’employeur de leur situation de handicap, les signataires invitent les entreprises à mener, auprès des salariés, des actions de sensibilisation sur les démarches administratives à

réaliser en termes de reconnaissance du handicap, à apporter aux salariés concernés leur soutien, et à faire connaître en interne leur politique de maintien dans l'emploi.

## **Article 3 | Diagnostic et actions prioritaires**

### **3.1. L'appui de l'Agefiph pour structurer la politique handicap de l'entreprise**

Les entreprises peuvent bénéficier de l'appui de l'Agefiph pour la réalisation de leur diagnostic et la mise en place d'actions.

Cet état des lieux doit, dans la mesure du possible, s'appuyer sur un bilan de la situation d'emploi des salariés en situation de handicap intégrant dans la mesure du possible :

- l'évolution de l'emploi des personnes en situation de handicap et les mesures prises pour le développer ;
- le nombre de travailleurs en situation de handicap au 31 mars de l'année considérée ;
- le nombre de travailleurs en situation de handicap à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considéré ;
- le nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail ;
- le nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude ;
- les actions réalisées ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle.

### **3.2. Actions prioritaires**

Les signataires de ce premier accord au sein de la branche CCN manutention ferroviaire et travaux connexes relatif à l'insertion et au maintien en emploi des salariés en situation de handicap souhaitent porter une attention particulière aux actions concourant aux objectifs suivants :

- informer et sensibiliser les employeurs et les salariés à l'insertion directe des personnes en situation de handicap dans les emplois de la branche et donc à inciter ces dernières à déclarer à leur employeur leur situation de handicap ;
- augmenter le taux d'emploi de salarié(e)s en situation de handicap dans la branche, afin qu'il atteigne les objectifs fixés par les dispositions légales et réglementaires ;
- sécuriser les parcours professionnels et maintenir en emploi les salarié(e)s en situation de handicap.

## **Article 4 | Recrutement**

Les signataires de l'accord invitent les entreprises à veiller à ce que leur processus de recrutement permette l'emploi des salariés en situation de handicap. Elles rappellent les obligations légales selon lesquelles tout recrutement repose sur les compétences professionnelles de la personne, et que nul ne peut être écarté en raison de son handicap.

Ils incitent les entreprises à transmettre au service public de l'emploi et au réseau de recrutement qui facilite le recrutement des personnes en situation de handicap (notamment Cap emploi) les offres d'emploi (CDI, CDD, alternance) en précisant les exigences d'aptitudes du poste, les contraintes du poste et les contraintes de l'environnement du poste.

Ils rappellent que pour atteindre ces objectifs les entreprises doivent se doter d'outils et mettre en œuvre de bonnes pratiques en matière de recrutement des travailleurs en situation de handicap et notamment :

- anticiper les besoins en recrutement afin d'identifier les postes susceptibles d'être pourvus par des personnes en situation de handicap ;

- diversifier les sources de recrutement notamment dans le cadre du recours à l’alternance (contrats d’apprentissage et de professionnalisation) envisagé comme vecteur prioritaire d’insertion des salariés handicapés ;
- s’informer sur les aides financières à l’embauche ou à l’aménagement des postes de travail.

## **Article 5 | Intégration des salariés en situation de handicap au sein de l’entreprise**

Les signataires de l’accord ont souhaité répertorier les actions à prioritairement mettre en œuvre pour faciliter l’intégration des salariés en situation de handicap :

- réussir l’accueil des salariés en situation de handicap au sein de leurs équipes ;
- adapter les parcours professionnels des salariés en adéquation avec leur handicap ;
- veiller à l’accessibilité des lieux conformément à l’article R. 4225-6 du code du travail, afin que les travailleurs reconnus handicapés puissent accéder à leur poste de travail ainsi qu’aux locaux sanitaires et aux locaux de restauration qu’ils sont susceptibles d’utiliser ;
- aménager les postes de travail ainsi que les signaux de sécurité qui les concernent si leur handicap l’exige (après consultation du CSE et avec l’appui des aides financières de l’Agefiph) ;
- les aménagements d’horaires (horaires adaptés, travail à temps partiel...), afin de favoriser l’accès à l’emploi ou le maintien dans l’emploi des salariés en situation de handicap.

## **Article 6 | Maintien dans l’emploi**

Les signataires de l’accord considèrent que le maintien dans l’emploi des salariés dont l’état de santé évolue ou dont le handicap est reconnu est à la fois :

- un enjeu essentiel compte tenu des caractéristiques de l’emploi au sein de la branche CCN manutention ferroviaire et travaux connexes (90 % de personnels ouvriers, âge moyen de 51 ans, majorité d’emplois faiblement qualifiés) ;
- un défi, compte tenu des caractéristiques des emplois de la branche qui rendent difficile la mise en œuvre d’actions aisément généralisables.

Aussi, le présent accord invite les entreprises à mettre en œuvre en priorité les actions suivantes :

- aménagement des postes de travail : les entreprises et/ou le référent handicap sont incitées à solliciter l’Agefiph pour bénéficier d’appui et d’aides financières pour les postes de travail pour lesquels existe une possibilité matérielle d’aménager le poste de travail du salarié. En cas d’impossibilité, l’entreprise s’efforcera de reclasser le salarié sur un poste adapté ;
- formation continue adaptée : les entreprises s’efforceront de rendre accessibles les outils de formation aux bénéficiaires de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés (en les adaptant à leur handicap ou état de santé) afin de leur permettre de suivre les formations nécessaires au maintien de leur niveau de compétences et/ou de qualifications requis pour la tenue du poste. L’accessibilité des locaux de formation sera assurée ;
- accompagnement des salariés dont l’état de santé ou le handicap évolue : les entreprises veilleront, notamment à l’occasion des entretiens professionnels, à identifier, avec le salarié reconnu travailleur handicapé ou avec un salarié dont l’état de santé nécessite des mesures d’accompagnement (arrêt de travail long suivi d’une visite de reprise...), les évolutions éventuelles de son handicap ou de son état de santé ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail à ces évolutions. Sur recommandation du médecin du travail, si le poste occupé par le salarié le permet, le recours au télétravail peut être envisagé comme une des modalités de travail adaptées en cas d’évolution de l’état de santé ou du handicap du salarié.

## Article 7 | Identification et reconnaissance des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Le présent accord vise à favoriser l'accès à l'emploi ou le maintien en emplois aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Sont concernés les salariés compris dans l'une des catégories ci-dessous exposées :

Codes présents en rubrique « Statut BOETH – S21.G00.40.072 »	Types de reconnaissance de la qualité de « bénéficiaire »
01. Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées	RQTH
02. Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente	AT-MP
03. Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail	Pension d'invalidité
06. Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991	Sapeur-pompier volontaire
07. Titulaire de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » (art. L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles)	Carte d'invalidité (min. 80 %)
08. Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés	AAH
12. Ayant droit à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé bénéficiant d'un stage (art. L. 5212-7 du code du travail)	Pas de correspondance <sup>[1]</sup>
[1] À noter que pour le code 12, les bénéficiaires concernés sont les stagiaires qui ne peuvent pas relever des autres catégories de BOETH (en raison de leur âge notamment).	

La démarche tendant à la reconnaissance du handicap est une démarche personnelle du salarié.

Toutefois, les entreprises sont invitées à mener des actions de sensibilisation sur les démarches administratives à réaliser en termes de reconnaissance du handicap et à apporter leur soutien aux salariés concernés notamment en mobilisant les dispositifs d'actions sociales (DES) prévus dans le cadre du régime de complémentaire santé de branche.

Les salariés engagés dans une démarche de reconnaissance ou de renouvellement du statut de travailleur handicapé bénéficient, sur présentation des justificatifs attestant de la réalisation de celle-ci, d'une absence rémunérée d'une journée par an pour effectuer les démarches nécessaires.

## Article 8 | Information des entreprises sur le dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice d'organismes de soutien aux personnes en situation de handicap

Les signataires du présent accord rappellent que les entreprises peuvent, à leur niveau, permettre aux salariés qui le souhaitent de soutenir les organismes venant au soutien des salariés en situation de handicap, en mettant en œuvre le don de jours de repos non pris dans le cadre défini à l'article 5 de la loi n° 2024-344 du 15 avril 2024 créant l'article L. 3142-131 du code du travail et aux dispositions du décret n° 2025-161 du 20 février 2025 relatif aux modalités de mise en œuvre du don de jours de repos aux organismes mentionnés aux a et b du 1 de l'article 200 du code général des impôts.



La notion de jours de repos inclue les congés, la réduction du temps de travail (les RTT) et les jours capitalisés sur un compte épargne-temps. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables (le salarié peut donner le 25<sup>e</sup> jour et au-delà).

Le nombre total de jours de repos auquel le salarié peut renoncer dans les conditions prévues à l'article L. 3142-131 ne peut excéder trois jours ouvrables par an (art. D. 3142-82, alinéa 1).

La valeur monétaire de ces jours de repos est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue à ce titre à la date à laquelle l'employeur accède à sa demande d'y renoncer (art. D. 3142-82, alinéa 2).

Les organismes auxquels ils peuvent être versés sont les fondations reconnues d'utilité publique, les associations reconnues d'utilité publique, les fondations universitaires, les fondations partenariales, les organismes d'intérêt général œuvrant dans certains domaines listés au 1.b de l'article 200 du CGI dont les fondations d'entreprises pour les seuls salariés des entreprises fondatrices.

Les parties à l'accord rappellent, à titre d'exemples, que répondent à ces critères : l'association pour adultes et jeunes handicapés (APAJH), l'union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis (UNAPEI), la fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés (FNATH).

## **Article 9 | Suivi de l'accord**

Une fois par an une réunion sera organisée sur le suivi de l'accord. Ce suivi s'appuiera notamment sur les informations qui auront été transmises au SAMERA par les entreprises et sur les constats effectués par les parties à l'accord :

- pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille (y compris celles de 300 salariés et plus) :
  - l'évolution de l'emploi des personnes en situation de handicap (notamment données publiées par la DARES dans le cadre des portraits statistiques de branche) et les mesures prises pour le développer ;
  - les actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle ;
  - le nombre de dossiers d'aides ou de sollicitations d'appui à la mise en œuvre de la politique tendant à l'insertion professionnelle ou au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
  - un questionnaire complété portant sur la mise en œuvre du présent accord : quelles mesures sont adaptées et permettent des progrès ? Quelles mesures sont difficiles à mettre en œuvre et n'apportent pas les résultats attendus ? Comment peut-on améliorer le contenu de cet accord ?
- pour les entreprises de 300 salariés et plus :
  - le nombre de travailleurs en situation de handicap au 31 mars de l'année considérée ;
  - le nombre de travailleurs en situation de handicap à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée ;
  - le nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail ;
  - le nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude.

Le référent handicap, lorsqu'il existe, est l'interlocuteur privilégié de la branche en ce qui concerne le suivi de l'application du présent accord.

## **Article 10 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

L'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 20 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

Toutefois, l'objet du présent accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap ne s'applique pas de manière identique à toutes les entreprises selon que leur effectif soit inférieur ou égal ou supérieur à 50 salariés.

En effet, les entreprises de moins de 50 salariés sont également concernées par le présent accord, sauf en ce qui concerne les dispositions relatives à l'obligation de taux d'emploi qui ne concerne que les entreprises qui occupent au moins vingt salariés, conformément à l'article L. 5212-2 du code du travail.

## **Article 11 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, les parties signataires conviennent de fixer à 4 ans la périodicité de la négociation sur l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap au niveau de la branche.

## **Article 12 | Révision. Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec accusé de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

## **Article 13 | Date d'application**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord du 4 juillet 2025 entre en application au premier jour du mois qui suivra la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

## **Article 14 | Dépôt, extension**

Le présent accord du 4 juillet 2025 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la maintenance et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5, D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

*Fait à Paris, le 4 juillet 2025.*

(Suivent les signatures.)