

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

2018-2020

Mr LD *[Signature]* 12

SOMMAIRE

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

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

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

D'une part,

Les Organisations Syndicales soussignées :

D'autre part.

IL EST CONVENU LE PRESENT ACCORD :

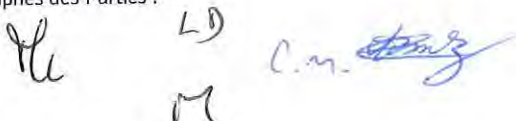
PREAMBULE

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

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

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

Paraphes des Parties :

The image shows handwritten signatures in blue ink. On the left, there are two signatures, one above the other. In the middle, there is a signature that appears to be 'LD'. On the right, there is a signature that appears to be 'C.M.' followed by a stylized name.

Article 1 Durée et champ d'application

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

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

Le champ d'application concerne l'ensemble des établissements de la société ALSTOM Transport S.A. Le calcul des Unités Bénéficiaires au sens des articles L.5212-2 à L.5212-4, L.5212-6 à L.5212-7-1 du Code du Travail se fera de manière globale au niveau de l'entreprise, par péréquation entre les différents établissements qui entrent dans le champ de l'accord.

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

Dès sa signature, la DRH s'assurera d'une compréhension commune du texte et des intentions qui y ont présidé entre les signataires, par l'ensemble des établissements qui entrent dans le périmètre du présent accord.

Dans les six mois qui précéderont la fin de la période d'application de l'accord, la Direction et les Organisations Syndicales se réuniront afin de décider de l'opportunité de négocier les termes d'un nouvel accord.

Article 2 Agrément par l'Autorité administrative

Le texte de l'accord, ainsi que la demande d'agrément, sont déposés par lettre recommandée avec accusé de réception à la DIRECCTE compétente. En cas de refus, il sera réputé nul et non avenue.

Article 3 Objectif et budget de l'accord

Par le présent accord, les parties :

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

Le plan d'action triennal 2018-2020 repose sur 4 axes :

- un plan d'embauche en milieu ordinaire,
- un plan d'insertion et de formation,
- un plan de maintien dans l'emploi,
- un plan de développement de la sous-traitance avec le secteur protégé.

La réalisation de ce plan d'action doit permettre au minimum de maintenir au cours de chacune des 3 années du présent accord le taux légal d'Unités Bénéficiaires de 6% (hors minorations)

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

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

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

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

Article 4 Pilotage et suivi de l'accord

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

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

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

Les Ressources Humaines :

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

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

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

L'Assistance Sociale :

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

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

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

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

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

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

- **Le Comité de pilotage Handicap établissement :**

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

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

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

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

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

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

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

Article 5 Plan d'embauche en milieu ordinaire

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

Les embauches en CDI seront privilégiées. Toutefois les autres formes d'insertion (telles que CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat de formation en alternance ou toutes autres formes de contrats pouvant constituer des passerelles vers des emplois pérennes) pourront être utilisées. Les contrats à durée déterminée devront avoir été conclus pour une durée minimale de 6 mois. Le non-renouvellement des contrats à durée déterminée fera l'objet d'une information du Comité d'Etablissement concerné.

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

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

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

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

Article 6 Plan d'insertion et de formation

6.1 Insertion :

Un plan d'accueil et d'intégration spécifique pourra être mis en œuvre dans le cadre du recrutement de personnes en situation de handicap. A cet effet, et sur avis du médecin du travail, le poste de travail et les accès aux différents lieux communs, tels que le parking, les toilettes, le restaurant d'entreprise et les salles de réunions, seront étudiés et aménagés au regard des contraintes liées au handicap de la personne.

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

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

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

Le regard porté sur le handicap est un facteur à prendre en compte dans la réussite du processus d'intégration dans une collectivité de travail. C'est la raison pour laquelle l'entreprise continuera à mener des campagnes d'information et de sensibilisation du personnel et de l'encadrement. Au-delà de ces campagnes d'information, un module de formation spécifique continuera à être proposé aux managers qui accueillent un salarié en situation de handicap au sein de leur équipe.

6.2 Formation :

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

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

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

Article 7 Plan de maintien dans l'emploi

ALSTOM Transport S.A. encourage les démarches de reconnaissance du handicap du personnel de l'entreprise présentant les conditions requises. Cette reconnaissance permet à la fonction Ressources Humaines et au service médical d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées. Elle permet également aux intéressés de bénéficier des mesures particulières du présent accord.

La procédure de reconnaissance dépend des réglementations en vigueur et relève des organismes extérieurs compétents. Le médecin du travail et le service des Ressources Humaines mèneront des actions de sensibilisation auprès du personnel et apporteront le soutien nécessaire aux personnes qui le souhaitent pour s'engager dans cette démarche.

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.

7.1 Evaluation de la performance et plan de développement :

Une attention particulière du service des Ressources Humaines est portée sur ces processus pour les personnes ayant un handicap reconnu ou en cours de reconnaissance. Les contraintes liées au handicap sont prises en compte notamment l'avis du médecin du travail. Le handicap ne peut être un frein au développement et à l'évolution professionnelle.

7.2 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 (cf § 7-5 ci-dessous) 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 2ème 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€ par déplacement en voiture dans la limite de 2 prises en charge par an.

7.3 Aménagements des postes de travail et des accès :

Sur avis du médecin du travail, des études ergonomiques sont menées afin d'adapter, de manière curative et préventive, les postes de travail et leurs accès aux contraintes des handicaps des personnes concernées. Un budget spécifique est réservé dans chaque établissement afin de réaliser ces études et ces aménagements. Le CHSCT est régulièrement informé et consulté sur ces aménagements.

7.4 Aménagements du temps de travail :

Les salariés concernés par cet accord pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'un aménagement d'horaire après avis du médecin du travail et validation par le service des Ressources Humaines. Des solutions de télétravail pourront en outre être mises en place, pour permettre à un salarié de mieux faire face à une situation spécifique de handicap. Les modalités devront être définies avec le service Ressources Humaines, après avis du médecin du travail.

7.5 Autorisation d'absence indemnisée :

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

- démarches administratives et 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 pourra 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.

7.6 Aide aux logements, aux transports et à l'achat d'appareillages :

Dans les limites des dispositions réglementaires, l'entreprise examine les demandes qui ont pour objet de faciliter l'accès au logement ou à l'amélioration des conditions de transport des personnes en situation de handicap. Un budget spécifique est alloué dans chaque établissement pour financer tout ou partie de ces demandes.

Par ailleurs une aide spécifique sous forme d'avance ou de prise en charge totale ou partielle est attribuée aux personnes concernées pour financer l'achat d'appareillages rendu nécessaire par le handicap. Les montants de ces aides seront déterminés en fonction des demandes et du budget disponible.

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 (Humanis).

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

7.7 Aide au changement de poste :

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

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

Dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, le handicap reconnu ne peut être retenu dans les critères d'ordre de licenciement qu'en tant que critère de protection. Dans le cas où le licenciement d'une personne en situation de handicap pour raison économique ne pourrait être évité, la durée légale du préavis est doublée et les coûts salariaux de la période d'essai en cas de reclassement seront pris en charge par l'entreprise pendant une durée maximale de 6 mois. Les mêmes dispositions sont applicables dans le cadre d'un licenciement individuel pour motif économique.

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

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

Rappel des définitions :

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

Secteur adapté : depuis la loi de 2005, l'appellation « ateliers protégés » est devenue Entreprises Adaptées (E.A.). Elles font partie du marché du travail. Ces entreprises doivent employer au moins 80% de travailleurs handicapés dans les postes de production.

Au travers de l'accord, le recours au secteur protégé et adapté s'inscrit dans la volonté d'œuvrer en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap et de leur employabilité. Cela se traduit soit en accueillant du personnel handicapé mis à disposition au sein des locaux, soit en générant des heures de travail aux ateliers qui emploient des personnes en situation de handicap qui peuvent rencontrer des difficultés à intégrer le milieu ordinaire.

He

LD

C.M.

n

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

- 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 davantage solliciter les E.A. ou E.S.A.T. par des actions d'informations et de sensibilisation appropriées auprès de tout collaborateur susceptible d'être décisionnaire dans un acte d'achat.
- Demander à ses partenaires du secteur ordinaire de proposer une sous-traitance partielle au secteur protégé.

Article 9 Mesures de fin de carrière

Les salariés reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes et qui en ont informé ALSTOM 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 d'ALSTOM. Pour sa détermination seront prises en considération d'une part la date d'information par l'intéressé de la Direction des Ressources Humaines 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 commission des droits et de l'autonomie.

- 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 ARRCO et AGIRC le cas échéant 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 patronales et salariales 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 qui leur est 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 entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaire 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 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 1er jour du mois.

Article 10 Révision, modification, dénonciation

Le présent accord ne pourra être révisé, modifié ou dénoncé que par accord entre les parties signataires, et dans les mêmes formes que sa conclusion, conformément aux dispositions législatives et réglementaires. Le présent accord ferait en outre l'objet d'une renégociation dans les six mois suivant toutes évolutions légales ou réglementaires qui remettraient en cause ses principes.

Article 11 Publicité

Le présent accord sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties. Le présent accord sera déposé en trois exemplaires à la DIRECCTE de Bobigny - Unité territoriale de Seine Saint Denis, une version sur support papier et une version sur support électronique et une version rendue anonyme au format Word, ainsi qu'en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Fait à Saint-Ouen, le 17 mai 2018

Signatures : 

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

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  Pour la CFDT Monsieur Laurent DESGEORGE |  Pour la CGT Monsieur Boris AMOROZ |
|  Pour la CFE-CGC Monsieur Claude MANDART |  Pour FO Monsieur Philippe PILLOT |

ANNEXE 1
OBJECTIFS PAR ETABLISSEMENT, BUDGET ET INDICATEURS DE MESURE DES RESULTATS

| DOETH 2017 | Effectif | 6% | UB bénéficiaires employés | UB secteur protégé | Stagiaires | Total UB | Taux d'embauche annuel | Budget annuel (10k€) | UB 2018 | UB 2019 | UB 2020 |
|-----------------------------------------|-------------|------------|---------------------------------|-----------------------|-------------|---------------|------------------------------|----------------------------|------------|------------|------------|
| Atagora CSY | 321 | 19 | 15,33 | - | - | 15,33 | 2,8% | 10 | 20 | 20 | 20 |
| Atagora Omega | 1672 | 100 | 20,92 | 11,18 | - | 32,10 | 2,8% | 10 | 51 | 51 | 51 |
| Atagora TIS | 771 | 46 | 25,89 | | | 25,89 | 2,8% | 10 | 35 | 35 | 35 |
| Aytré La Rochelle | 1190 | 71 | 76,93 | 35,5 | 2 | 114,43 | 2,8% | 10 | 85 | 85 | 85 |
| Belfort | 502 | 30 | 27,27 | 3,10 | 1 | 31,37 | 2,8% | 10 | 30 | 30 | 30 |
| Le Creusot | 728 | 43 | 36,8 | 11,44 | | 48,24 | 2,8% | 10 | 50 | 50 | 50 |
| Ornans | 289 | 17 | 32,17 | 4,05 | | 36,22 | 2,8% | 10 | 35 | 35 | 35 |
| Petit Quevilly | 88 | 5 | 3,08 | 0,3 | | 3,38 | 2,8% | 10 | 4 | 4 | 4 |
| Reichshoffen | 832 | 49 | 44,63 | 24,02 | | 68,65 | 2,8% | 10 | 50 | 50 | 50 |
| Tarbes | 742 | 44 | 46,4 | 12,55 | 0,07 | 59,02 | 2,8% | 10 | 60 | 60 | 60 |
| Valenciennes | 1114 | 66 | 75,1 | 4,22 | 0,22 | 79,54 | 2,8% | 10 | 75 | 75 | 75 |
| Villeurbanne | 776 | 46 | 28,51 | 23 | | 51,51 | 2,8% | 10 | 50 | 50 | 50 |
| Total hors minoration | 9025 | 541 | 433,03 | 129,36 | 3,29 | 565,68 | | 120 | 545 | 545 | 545 |
| Total UB avec 20% minoration | | | | | | | | | 654 | 654 | 654 |
| Taux moyen | | | | | | | | | 7,2% | 7,2% | 7,2% |

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

ANNEXE 2
ACTIONS POUVANT ETRE MISES EN ŒUVRE AU TITRE DU BUDGET DEFINI A L'ARTICLE 3

| Pilotage de l'accord 20% | Embauches 10% | Insertion/formation 20% | Maintien dans l'emploi 20% | Secteur Protégé 30% |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Temps passé par acteurs de la politique handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordinateurs handicap site - Coordinateur handicap France - Correspondant achat secteur protégé - 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 - Handizday - Autonomic - Handi café - Jobekia - Paris pour l'emploi <p>Partenariats associatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - FEDEEH - TREMP LIN - ARPEJEH <p>Forum & CVthèque : Cap Emploi</p> | <p>Formation (sensibilisation)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Managers - Equipes achat - Equipes RH - Equipes médicales - IRP <p>Tutorat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tps passé par des salariés/managers pour accompagner une personne handicapée dans l'entreprise (nouveau poste par ex) - Tps passé par tuteur de stagiaires en situation de handicap <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</p> <p>Heures d'adaptation au poste de travail (en cas de changement d'emploi lié au handicap)</p> | <p>Mise à disposition équipements industriels</p> <p>Temps passé par industriels ATSA pour conseiller, former EA/ESAT</p> |

ANNEXE 3 : annexe informative

Dans le cadre de la procédure d'agrément la Direction a rencontré les représentants de la DIRRECTE et de Cap Emploi le 26 avril 2018. Suite à cette réunion le mail dont le contenu est repris ci-dessous leur a été adressé.

De : MONTEIRO Jose
 Envoyé : mercredi 16 mai 2018 17:24
 À : NTJAM Joseph (UD093); MARONE Melinda (UD093)
 Cc : LHERITIER-ROLLET Marie-Claude
 Objet : RE: Agrément accord Handicap Alstom

Bonjour Madame MARONE et Monsieur NTJAM,

Suite à notre réunion du 26 avril 2018 qui s'est tenue dans vos locaux, nous vous confirmons que le taux d'embauche qui figure dans l'accord que nous transmettons aux Organisation Syndicales pour signature a été porté à 2,8%.

Pour atteindre cet objectif notre plan d'action élaboré en concertation avec le réseau des correspondants handicap des 12 sites français sera structuré autour de 3 axes :

➤ **Cap Emploi**

- Compte tenu de l'inadéquation fréquemment constatée entre les besoins de recrutement de l'Entreprise (Cadres/Ingénieurs techniques spécialisés) et la CV thèque de Cap Emploi (Profils souvent peu qualifiés) :
- Identifier au sein de Cap Emploi un interlocuteur privilégié et mettre en place des rencontres régulières entre le correspondant Cap Emploi/SAMETH local et le correspondant handicap du site afin d'échanger sur les besoins en recrutement de l'établissement et le vivier de profils disponibles chez Cap Emploi,
 - Participer chaque année à au moins un évènement organisé par Cap Emploi,

➤ **Relations Ecoles**

- Formaliser dans nos relations écoles un axe insertion de personnes en situation de handicap :
- Sensibiliser les encadrants des écoles au handicap et les informer sur la politique handicap d'ALSTOM,
 - Communiquer davantage sur la politique handicap Alstom auprès des élèves (notamment au travers des forums et de campagnes d'affichages dans les écoles) et les opportunités qui peuvent leur être offertes en terme de stages et d'emplois,

➤ **Entreprise de Travail Temporaire (ETT)**

- Fixer un objectif de mise à disposition de salariés en situation d'handicap à chaque entreprise de travail temporaire et faire un suivi qualitatif régulier avec les interlocuteurs de l'ETT.

Ces actions reposant essentiellement sur un renforcement des relations des correspondants handicap avec les acteurs locaux susceptibles de faciliter l'insertion au sein d'Alstom de personnes en situation de handicap, nous n'avons pas estimé nécessaire de modifier la ventilation entre les différents postes du budget prévisionnel du nouvel accord triennal 2018/2020.

Une copie de ce mail sera jointe en annexe de l'accord handicap 2018/2020.

Cordialement

José MONTEIRO

Alstom
 Directeur des Ressources Humaines
 Correspondant Handicap France

Paraphes des Parties :

LD (C.M.)