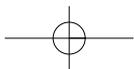
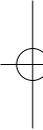
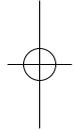


# ACCORD SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES





## - SOMMAIRE -

<b>Préambule</b>		p 4
<b>ARTICLE 1</b>	Durée et champ d'application	p 6
<b>ARTICLE 2</b>	Agrément par l'autorité administrative	p 6
<b>ARTICLE 3</b>	Objectif et budget de l'accord	p 6
<b>ARTICLE 4</b>	Pilotage et suivi de l'accord	p 7
<b>ARTICLE 5</b>	Plan d'embauche en milieu ordinaire	p 7
<b>ARTICLE 6</b>	Plan d'insertion et de formation	p 8
	6.1 Insertion	
	6.2 Formation	
<b>ARTICLE 7</b>	Plan de maintien dans l'emploi	p 8
	7.1 Evaluation de la performance et plan de développement	
	7.2 Surveillance médicale renforcée	
	7.3 Aménagements des postes de travail et des accès	
	7.4 Aménagements du temps de travail	
	7.5 Autorisation d'absence indemnisée	
	7.6 Aide aux logements, aux transports et à l'achat d'appareillages	
	7.7 Protection dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi	
<b>ARTICLE 8</b>	Plan de développement de la sous-traitance avec le secteur protégé	p 10
<b>ARTICLE 9</b>	Développement de la politique de stage de la formation professionnelle pour les personnes handicapées	p 10
<b>ARTICLE 10</b>	Révision – Modification – Dénonciation	p 11
<b>ARTICLE 11</b>	Publicité	p 11

JV BS lu  
JK CG



## ENTRE

La société ALSTOM TRANSPORT SA, dont le siège social est situé au 3 avenue André Malraux, à Levallois-Perret (92 300) représentée par M Jean Michel CHALARD, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines France,

D'une part,

Les Organisations Syndicales soussignées :

D'autre part.

IL EST CONVENU LE PRESENT ACCORD :

## Préambule

Le 7 juillet 2006 ALSTOM Transport S.A. et l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont signé un premier accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées couvrant les années 2006, 2007 et 2008. Au cours des six derniers mois d'application de cet accord les parties se sont réunies afin de faire le bilan de la mise en œuvre des mesures qui y étaient inscrites.

### Plan d'embauche :

L'objectif était de réaliser l'équivalent de 36 unités bénéficiaires en terme de recrutement, en privilégiant les CDI.

L'ensemble des établissements a réalisé 41 nouvelles unités bénéficiaires dont 27 CDI.

### Plan de maintien dans l'emploi :

Les mesures relatives à ce plan ont permis d'enregistrer 114 nouvelles reconnaissances de handicap pour un objectif de 36.

### Plan de développement de la sous-traitance avec le secteur protégé :

Le nombre de nouvelles unités bénéficiaires acquises par les actions des services achats a été de 67 pour un objectif de 90.

CG  
W  
pu  
PS  
JU





### Budget de l'accord :

Le budget prévisionnel pour mener à bien les plans d'actions de l'accord avait été fixé à 300 000 € par an et ne pouvait être, en tout état de cause, inférieur à la contribution AGEFIPH qui aurait dû être versée en l'absence d'accord.

A fin décembre 2008 le budget dépensé ou engagé représentait 826 000 € et la contribution AGEFIPH aurait été de 886 000 €, et ce sur les trois années d'application de l'accord.

### Taux d'unités bénéficiaires :

La réalisation de ces plans d'actions devait permettre d'atteindre le taux de 6 % d'unités bénéficiaires en décembre 2008 dans les conditions prévues aux articles L. 5212-15, L. 5212-6 et L. 5212-7.

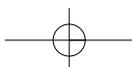
Au cours des trois années d'application de l'accord signé en 2006, l'effectif de référence pour le calcul du taux d'unités bénéficiaires a progressé de près de 1000 personnes. En conséquence le nombre d'unités bénéficiaires acquis grâce aux mesures de l'accord, 226 pour un objectif de 162, n'a pas été suffisant pour atteindre un taux de 6 %. Ce taux s'établissait à 5,3 % à fin décembre 2008 compte tenu de l'effet des minoration notamment celles liées à l'âge des bénéficiaires.

Au regard des éléments chiffrés du bilan ci-dessus, les parties ont constaté que les efforts déployés par l'ensemble des acteurs engagés en faveur du développement de l'emploi des handicapés avaient permis d'atteindre l'objectif fixé par l'accord en terme d'unités bénéficiaires supplémentaires. Néanmoins le taux d'emploi, reste inférieur à 6 % compte tenu de l'augmentation des effectifs.

En conséquence il a été décidé de redéfinir un nouvel accord pour les années 2009, 2010 et 2011, afin d'une part de reconduire les mesures d'insertion, de formation et de maintien dans l'emploi contenues dans l'accord initial et qui ont donné des résultats satisfaisants et d'autre part de réajuster les objectifs en termes d'unités bénéficiaires et de compléter les dispositifs existants, comme notamment :

- le report sur le budget du présent accord de la différence entre le budget « handicap » dépensé ou engagé sur la période de janvier 2006 à décembre 2008 et la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH en l'absence d'accord,
- la participation de l'entreprise au développement d'actions de formation de personnes handicapés en amont du processus recrutement,
- une analyse des postes à pourvoir dans l'entreprise afin d'identifier ceux qui pourraient faire l'objet d'un recrutement d'une personne handicapée,
- le développement d'actions de sensibilisation et de formation des équipes de management en faveur de l'insertion de personnes handicapées,
- la création d'un comité de pilotage de l'accord dans les établissements et au niveau central,
- l'instauration d'un point semestriel dans les comités d'établissement et annuel au niveau du comité central d'entreprise.

Le présent Accord est conclu en application des articles L. 5212-8, R. 5212-15, L. 5212-17 et R. 5212-14 du Code du Travail.





## ARTICLE 1 | Durée et champ d'application

Le présent accord est conclu pour la durée des trois années civiles 2009, 2010 et 2011. L'accord pourra être révisé ou dénoncé par l'ensemble des signataires pendant sa durée d'application.

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

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 est déposé par lettre recommandée avec accusé de réception à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Bobigny à laquelle est également soumise la demande d'agrément.

Le présent accord est soumis à l'agrément de l'autorité administrative compétente. En cas de refus, il sera réputé nul et non avenu.

## ARTICLE 3 | Objectif et budget de l'accord

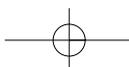
L'objectif du présent accord est de mettre en œuvre un plan d'action triennal reposant sur 4 axes :

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

La réalisation de ce plan d'actions doit permettre au minimum d'atteindre le taux de 6 % d'unités bénéficiaires, compte tenu des minorations, en décembre 2011 dans les conditions prévues aux articles L. 5212-15, L. 5212-6 et L. 5212-7 du Code du Travail.

Le budget prévisionnel nécessaire pour mener à bien ce plan d'actions est fixé à 500 000 € sur la période d'application de l'accord. Ce montant comprend 74 000 € correspondant au report de la différence entre le budget réalisé en 2006, 2007 et 2008 et le montant du budget prévu dans le précédent accord.. En tout état de cause, les sommes effectivement dépensées ou engagées ne pourront être inférieures à la contribution qui devrait être versée à l'AGEFIPH en l'absence d'accord au terme de l'application du présent texte. Ce budget est présenté en annexe 1.

*Handwritten initials:*  
PR CS JV  
PS





## ARTICLE 4 | Pilotage et suivi de l'accord

Un chef de projet désigné au sein de la Direction des Ressources Humaines France de l'entreprise, pilote le plan d'actions 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. Au sein des établissements est désigné un coordinateur « handicap » qui suit le déploiement des actions du plan triennal propres à l'établissement.

Il est créé un comité de pilotage au niveau d'ALSTOM Transport S.A., composé du chef de projet « Handicap », des correspondants des organisations achat et communication, des coordinateurs « Handicap » des sites et des délégués syndicaux centraux signataires du présent accord. Ce comité se réunira au cours du premier trimestre 2009 et en décembre de chaque année. Lors des réunions du mois de décembre, une revue des résultats sera présentée au regard des évolutions des effectifs. Dans le cas d'une variation significative de ces derniers les objectifs fixés au présent accord seront révisés.

Au niveau des établissements il est également créé un comité de pilotage composé du coordinateur « Handicap », du médecin du travail, du secrétaire du CHSCT ou son représentant, du correspondant du service achat, du responsable communication et d'un membre désigné par chaque organisation syndicale signataire du présent accord. Ce comité se réunit en juin et novembre de chaque année. Au cours de ces réunions sont examinés l'avancement des plans d'actions et les résultats du site au regard des objectifs fixés.

Un point d'avancement du plan triennal sera présenté au CCE en décembre 2009, décembre 2010, un point semestriel sera fait au niveau des comités d'établissement.

Le présent accord a fait l'objet d'une information consultation du CCE le 19 décembre 2008.

## ARTICLE 5 | Plan d'embauche en milieu ordinaire

Le plan d'embauche en terme d'unités bénéficiaires au sens de l'article L. 5212-13 du Code du Travail est fixé à 26 par an sur l'ensemble du périmètre d'ALSTOM Transport S.A. pour les années 2009, 2010 et 2011. Cet objectif est décliné par établissement, et fait l'objet de l'annexe 2 au présent texte.

Les embauches en CDI seront privilégiées autant que faire se peut, toutefois les autres formes d'insertion pourront être utilisées telles que le CDD, le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, le contrat de formation en alternance ou toutes autres formes de contrats qui peuvent constituer des passerelles vers des emplois pérennes. 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'établissement concerné.

Ces recrutements sont ouverts à toutes qualifications et tous niveaux hiérarchiques.

Compte tenu des difficultés rencontrées lors du précédent accord pour trouver des candidats correspondant aux profils des postes ouverts dans l'entreprise, une analyse des postes vacants sera réalisée dans chaque établissement en vue d'identifier les postes qui pourraient être prioritairement proposés à des personnes handicapées avec le soutien d'une formation spécifique, notamment dans le cadre de contrats d'alternance, ou moyennant une adaptation des postes au handicap des candidats. Dans le cas de contrats d'alternance les personnes concernées bénéficieront d'une priorité d'embauche.

En dernier lieu, des partenariats avec des organismes de formation devront être recherchés et mis en œuvre dans le périmètre des bassins d'emploi où est présente l'entreprise. Une part spécifique du budget « Handicap » est allouée à ces partenariats, ce budget est présenté en annexe 1.

JU  
ALSTOM  
Pa



## ARTICLE 6 | Plan d'insertion et de formation

### 6.1 Insertion

Un plan d'accueil et d'intégration spécifique est appliqué dans le cadre du recrutement de personnes handicapées. A cet effet et en coordination avec le 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 sont étudiés et aménagés au regard des contraintes liées au handicap de la personne.

Par ailleurs, afin d'accompagner les personnes handicapées à leur arrivée dans l'entreprise, un salarié se trouvant dans l'environnement proche, pourra se porter volontaire pour exercer une mission de tuteur sur son temps de travail. Ce tuteur pourra bénéficier s'il le souhaite de formations particulières à déterminer avec le service formation et le médecin du travail.

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

En dernier lieu, le regard porté sur le handicap est un facteur à prendre en compte dans la réussite du processus d'intégration dans une collectivité de travail, c'est la raison pour laquelle l'entreprise mènera des campagnes d'information et de sensibilisation du personnel et de l'encadrement pour favoriser ce processus. Au-delà de ces campagnes d'information, un module de formation spécifique à destination des équipes d'encadrement sera intégré dans les plans de formation, un budget spécifique y est consacré présenté en annexe 1.

### 6.2 Formation

Le personnel handicapé a accès à la formation continue dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les autres salariés. Un suivi spécifique portant sur le volume d'heures de formation et l'utilisation du droit individuel à la formation sera réalisé au niveau de l'établissement.

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

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

## ARTICLE 7 | Plan de maintien dans l'emploi

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

La procédure de reconnaissance dépend des réglementations en vigueur et relève des organismes extérieurs compétents. Néanmoins, 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.

PS  
JK  
JV  
pr  
CS



## 7.1 Evaluation de la performance et plan de développement

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

## 7.2 Surveillance médicale renforcée

Les salariés handicapés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, avec une visite annuelle et spécifique organisée par l'entreprise et complétée par les examens médicaux nécessaires demandés par le médecin du travail. Ces examens et les traitements médicaux liés au handicap pourront, à la demande du salarié, être réalisés pendant le temps de travail.

## 7.3 Aménagements des postes de travail et des accès

Sur avis du médecin du travail des études ergonomiques sont menées afin d'adapter les postes de travail et leurs accès aux contraintes des handicaps des personnes concernées, mais également à titre préventif. 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.

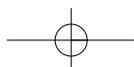
## 7.5 Autorisation d'absence indemnisée

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

Cette possibilité est également ouverte aux salariés ayant un conjoint ou un enfant handicapé, confrontés aux mêmes démarches énoncées ci-dessus ou à tout problème lié à la garde ou à la scolarité de l'enfant handicapé .

Ces absences peuvent être fractionnées en heures sur la base de la valeur forfaitaire d'une journée de travail en vigueur dans l'établissement.



## 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 transports des personnes handicapées. 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 partielle est attribuée aux personnes concernées pour financer l'achat d'appareillages rendu nécessaire par le handicap. Les montants de ces aides seront déterminés en fonction des demandes et du budget disponible.

## 7.7 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 handicapée pour raison économique ne pourrait être évité, la durée 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

L'entreprise s'engage à développer cet axe en s'appuyant sur l'existant et en engageant des contacts avec des nouveaux fournisseurs relevant du secteur protégé. Ce partenariat devrait élever les compétences techniques des entreprises adaptées et favoriser de ce fait l'intégration des salariés handicapés en milieu ordinaire.

ALSTOM Transport S.A. envisage d'augmenter de manière conséquente son chiffre d'affaires avec le secteur protégé sur les trois années 2009, 2010 et 2011.

## ARTICLE 9 | Développement de la politique de stage de la formation professionnelle pour les personnes handicapées

Dans la limite de 2 % de l'effectif total de l'entreprise, les établissements développeront l'accueil de stagiaires handicapés au titre de l'article L. 5212-7 du Code du Travail.

h PS  
PU CS JV



## ARTICLE 10 | Révision – Modification – Dénonciation

Le présent accord ne pourra être révisé, modifié ou dénoncé que par accord entre les parties signataires, et dans les mêmes formes que sa conclusion, conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Le présent accord ferait en outre l'objet d'une renégociation dans les six mois suivant toutes évolutions légales ou réglementaires qui remettraient en cause ses principes.

## ARTICLE 11 | Publicité

Un exemplaire signé de cet accord est remis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Deux exemplaires, une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, sont adressés sous la responsabilité de la Direction, à Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi du lieu où il a été conclu.

Un exemplaire est adressé, sous la responsabilité de la Direction, au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu où il a été conclu.



Fait à SAINT OUEN, le 9 Janvier 2009

Pour **Alstom Transport SA**,

**Monsieur Jean-Michel CHALARD**

Directeur des Ressources Humaines – France,



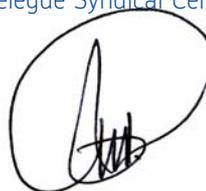
Pour la **C.F.D.T.**,  
**Monsieur Patrick MAILLOT**

Délégué Syndical Central



Pour la **C.G.T.**,  
**Monsieur Christian GARNIER**

Délégué Syndical Central



Pour la **C.F.E.-C.G.C.**,  
**Monsieur Didier LESOU**

Délégué Syndical Central



Pour la **F.O.**,  
**Monsieur Philippe PILLOT**

Délégué Syndical Central



Pour la **C.F.T.C.**,  
**Monsieur Philippe STAHL**

Délégué Syndical Central



# ANNEXE 1 Budget

THEMES DE L'ACCORD	Objectifs de création d'UB				Budget			
	2009	2010	2011	Total	2009	2010	2011	Total
Pilotage du projet					17 000	17 000	17 000	51 000
Plan d'embauche	26	26	26	78	52 500	52 500	37 500	142 500
Plan maintien dans l'emploi	5	5	5	15	47 500	47 500	47 500	142 500
Plan d'insertion et de formation					61 000	61 000	46 000	168 000
Secteur protégé	24	24	24	71*				
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>55</b>	<b>55</b>	<b>164*</b>	<b>178 000</b>	<b>178 000</b>	<b>148 000</b>	<b>504 000</b>
Cumul	55	109	164		178 000	356 000	504 000	

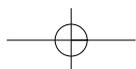
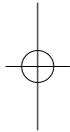
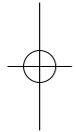
\* ces sommes ne tombent pas justes compte tenu des arrondis

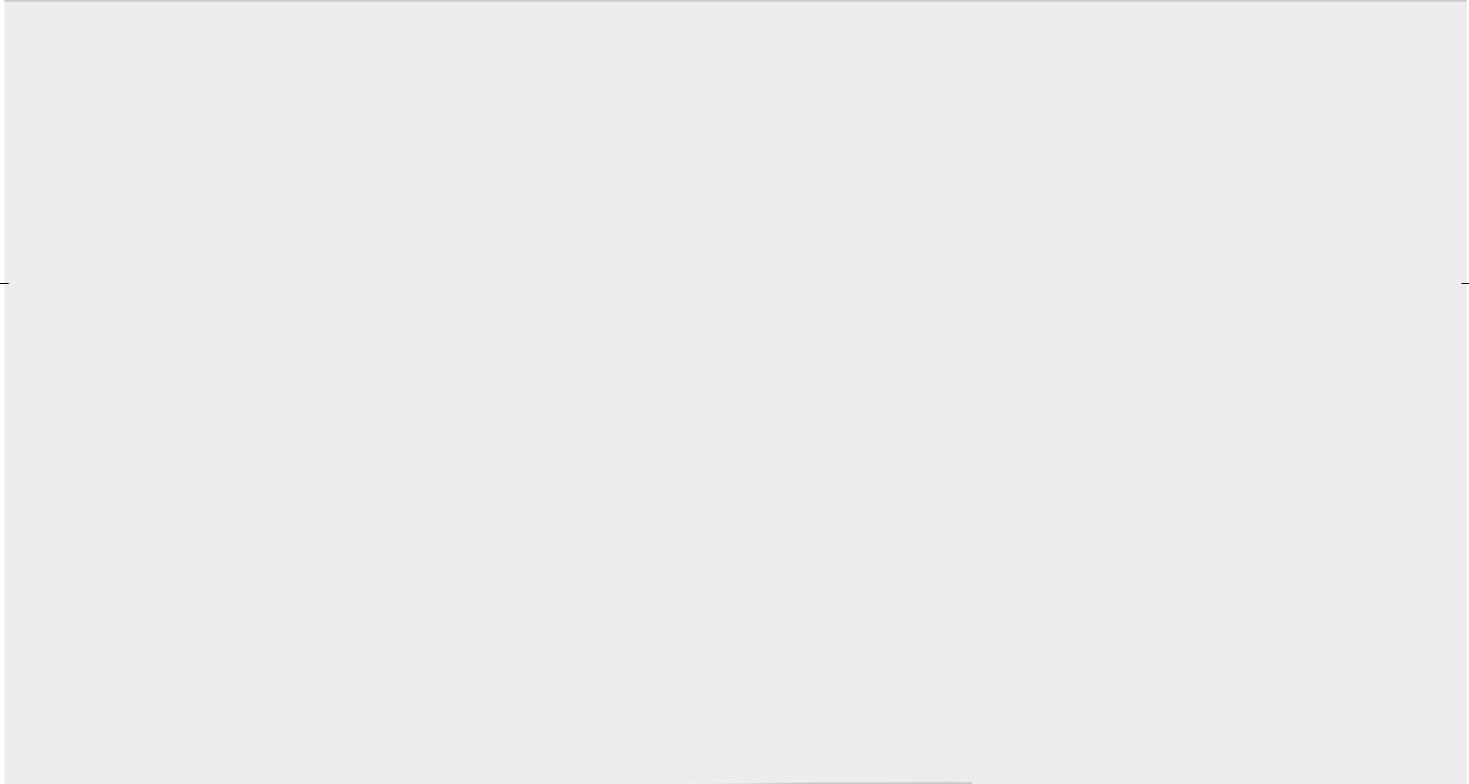
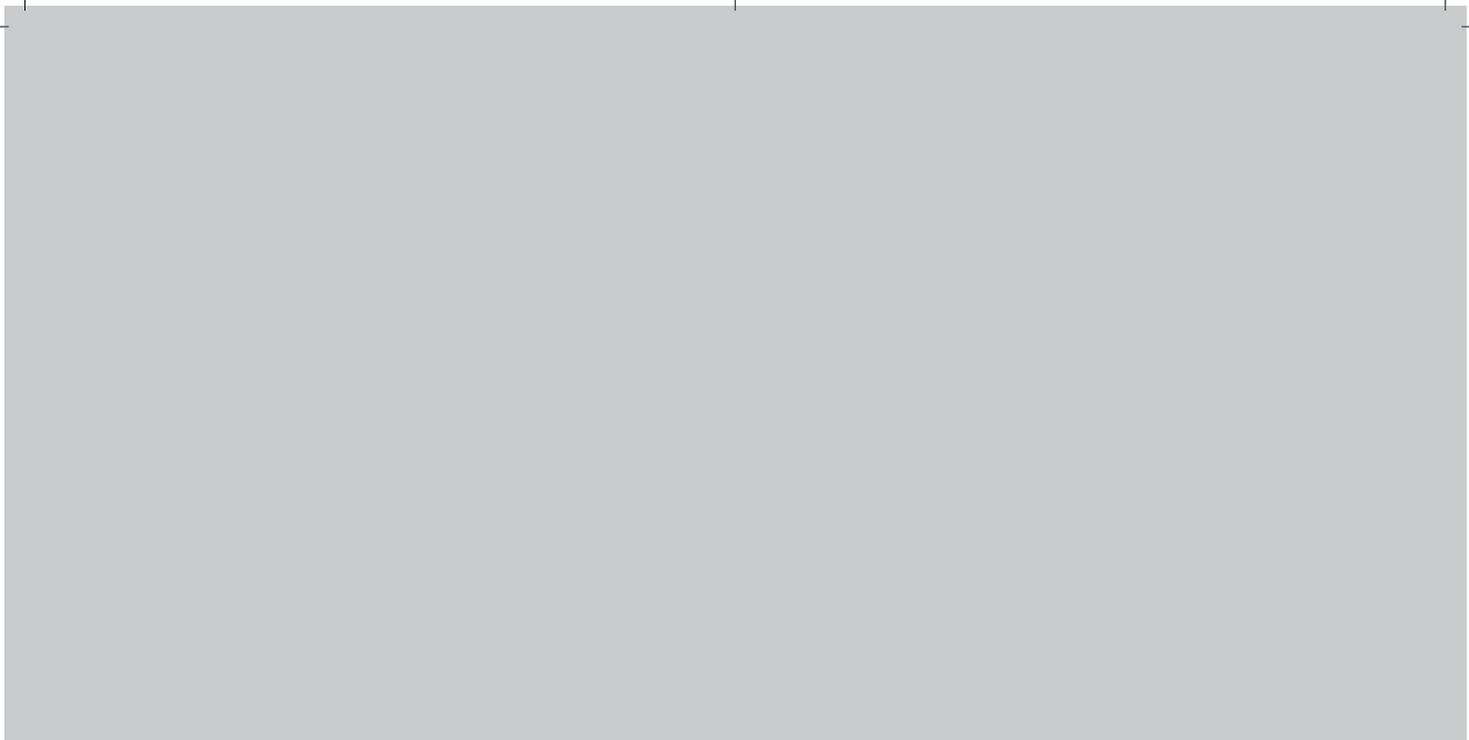
JV  
de P4  
B C9

## ANNEXE 2 Objectifs en terme d'unités bénéficiaires

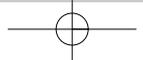
SITES	UB manquantes en 2011 après minoration	Obj. Nvelles UB / étab. pour 3 ans	Obj. Nvelles UB / étab. par an	Obj. Embauche pour 3 ans	Obj. Secteur protégé pour 3 ans	Obj. Recon. pour 3 ans	Obj. Embauche par an	Obj. Secteur protégé par an	Obj. Recon. par an	Contrats en alternance
Aytré	-20	9	3	3	3	0,00	1,00	1,00	0,00	2,00
Belfort	6	9	3	3	3	0,00	1,00	1,00	0,00	2,00
Le Creusot	17	13	4	6	6	0,00	2,00	2,00	0,00	3,00
Ornans	11	13	4	3	6	0,00	1,00	2,00	0,00	3,00
Reichshoffen	15	13	4	6	6	0,00	2,00	2,00	0,00	3,00
Tarbes	2	9	3	3	3	0,00	1,00	1,00	0,00	2,00
Valenciennes	26	17	6	9	8	3,00	3,00	2,50	1,00	5,00
Villeurbanne	19	17	6	9	8	3,00	3,00	2,50	1,00	5,00
GSO - CSY	28	17	6	9	9	3,00	3,00	3,00	1,00	5,00
GSO - Meudon	10	13	4	9	6	0,00	3,00	2,00	3,00	3,00
GSO - OmegAT	33	17	6	9	8	3,00	3,00	2,50	1,00	5,00
GSO - SIF	20	17	6	9	8	3,00	3,00	2,50	1,00	5,00
Sous-total Grand St-Ouen	90	64	22	36	31	9,00	12,00	10,00	3,00	18,00
<b>Total</b>	<b>164</b>	<b>164</b>	<b>55</b>	<b>78</b>	<b>73</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>43</b>

CS  
 de  
 B  
 JV

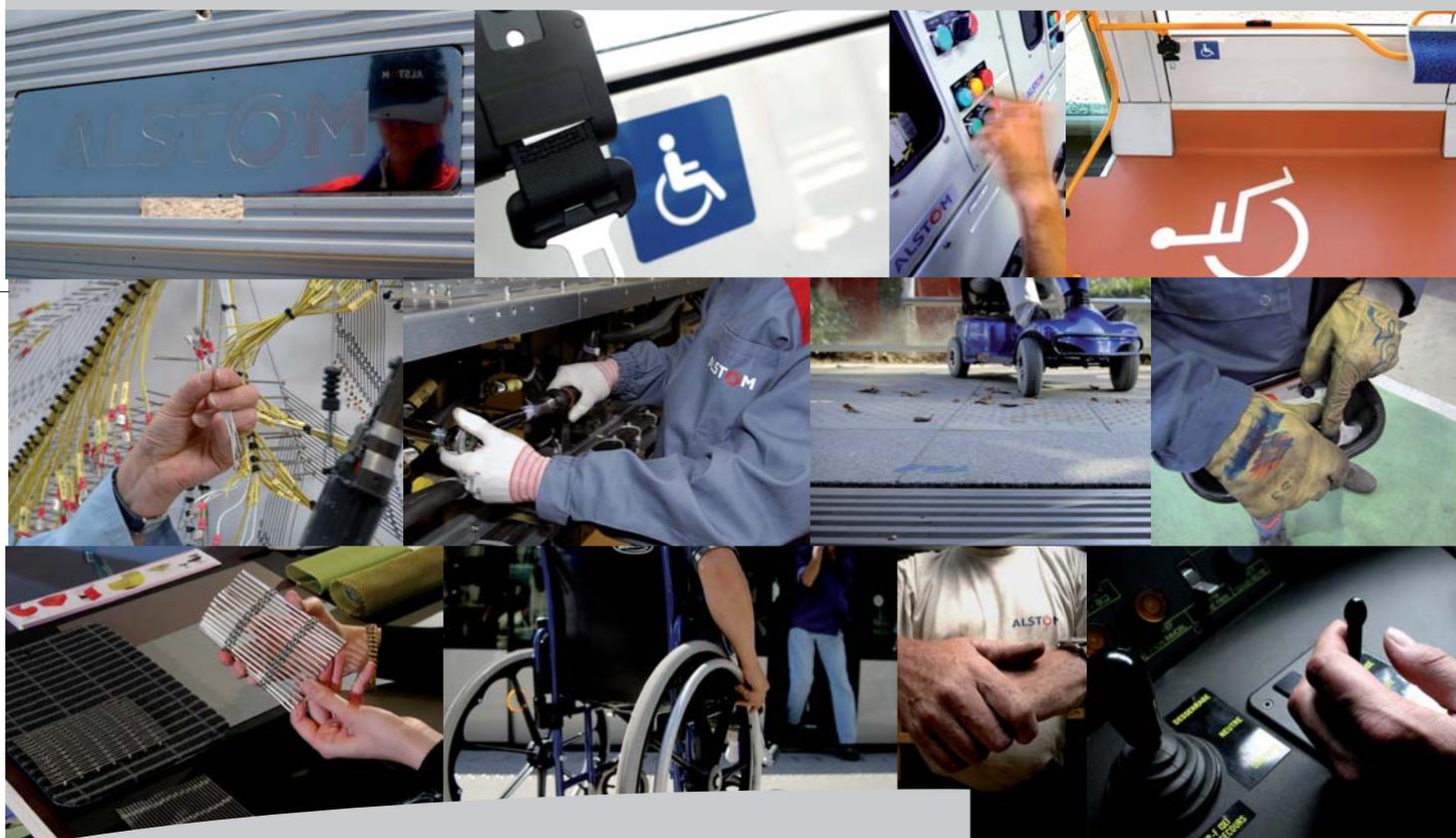




**ALSTOM**



# ACCORD SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES



**ALSTOM**