



**Accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi  
des travailleurs handicapés au sein de la société ALSTOM Power Service**

Entre la Société ALSTOM Power Service, Société par actions simplifiée à associé unique au Capital de 10 000 000 Euros dont le Siège Social est situé au 204 Rond-Point du Pont de Sèvres - 92100 Boulogne-Billancourt, représentée par Madame Samira BELHADAD, en qualité de Directrice des Ressources Humaines dénommée ci-après et indifféremment « ALSTOM Power Service » ou « l'Entreprise » ou « la Direction »

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise :

- le syndicat CFDT représenté par Monsieur Michel MALAPERT en qualité de délégué syndical central
- Le syndicat CFE-CGC représenté par Monsieur Jean-Michel BUGSALIEWICZ en qualité de délégué syndical central
- Le syndical CGT représenté par Monsieur William RAVEL en qualité de délégué syndical central

Dénommées ensemble ci-après « les Organisations syndicales »

D'autre part,

ALSTOM Power Service et les Organisations Syndicales étant dénommées ci-après ensemble et indifféremment « les Signataires », « les Parties » ou « les Parties signataires »

Il est arrêté et convenu ce qui suit.

J.M.B. P.M. W.R. S



## SOMMAIRE

Préambule .....	1
Article 1 – Champ d'application .....	3
Article 2 – Budget de l'accord .....	3
Article 3 – Définition de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.....	3
Article 3.1 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi .....	3
Article 3.2 Le recours au secteur adapté protégé .....	4
Article 4 – Acteurs de la politique handicap de l'entreprise .....	5
Article 5 – Embauche.....	6
Article 5.1 Recrutement.....	6
Article 5.2 Embauche d'un travailleur en situation de handicap par le CE de TPS La Courneuve .	7
Article 5.3 Sensibilisation des acteurs internes et externes du recrutement.....	7
Article 6 – Maintien dans l'emploi.....	8
Article 6.1 La reconnaissance interne du handicap .....	8
Article 6.2 Une surveillance médicale renforcée .....	9
Article 6.3 L'entretien de suivi .....	10
Article 6.4 Les aménagements possibles.....	10
Article 6.4.1 Analyse du poste .....	10
Article 6.4.2 Aménagement du poste, de l'accessibilité et du rythme de travail .....	11
Article 6.4.3 Prise en charge financière .....	11
Article 6.5 Accompagnement au reclassement interne ou externe en cas d'inaptitude .....	12
Article 7–Insertion et formation .....	13
Article 8– Plan de développement de la sous-traitance au secteur protégé .....	14
Article 9 –Communication et sensibilisation.....	15
Article 9.1 Communication et sensibilisation internes.....	15
Article 9.2 Communication et sensibilisation externes.....	16
Article 10 – Durée et révision de l'accord.....	17
Article 11 –Suivi de l'accord .....	17
Article 12 – Publicité.....	18
Article 13 – Agrément par l'autorité administrative .....	18

53 177 347  
WR



## Préambule

Alstom Power Service s'est engagée en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap par la signature de deux accords d'entreprise depuis 2010.

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives ont convenu de la nécessité de poursuivre leur action en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, en application des articles L.2242-13 et L.5212-8 du Code du travail.

La signature de cet accord démontre la volonté de l'entreprise de poursuivre durablement son implication sur le sujet du handicap. Les parties signataires entendent, donner de la cohérence et de la visibilité à la politique de l'entreprise, améliorer l'insertion et le maintien professionnel des personnes en situation de handicap et ainsi atteindre le taux d'emploi légal.

L'objectif de cet accord est de maintenir une politique concertée d'emploi et de formation des travailleurs handicapés adaptée aux besoins spécifiques de l'entreprise. Il rappelle l'implication des partenaires sociaux ainsi que des acteurs internes et externes à l'entreprise et contribue à créer les conditions d'une insertion durable des personnes en situation de handicap dans l'entreprise. Il s'appuie sur une politique durable d'égalité des droits et des chances des personnes reconnues travailleurs handicapés en cohérence avec la situation interne, la stratégie de l'entreprise, les compétences du personnel et la politique de la Société en termes de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE).

La Direction a rencontré la D.I.R.E.C.C.T.E à plusieurs reprises qui émet un avis positif. Il sera donc soumis à l'avis de la CODEI, en septembre 2016, afin d'obtenir l'agrément.

Le taux d'emploi global a évolué depuis 2010 de **2,80%** à **4,77%** de travailleurs handicapés par rapport à l'effectif total de l'entreprise.

Les parties souhaitent maintenir les efforts de l'entreprise dans l'objectif d'atteindre 6% du taux d'emploi global en pilotant les actions adéquates. Pour la mise en place et la réalisation de ces actions, la Société a décidé de faire appel à un chargé de Mission Handicap.

La mise en œuvre d'actions en faveur des travailleurs handicapés repose sur les principes suivants :

- Le principe de non-discrimination directe ou indirecte des articles L.1132-1 et suivants du Code du travail, appuyé par une politique de management solidaire ;



- La mise en œuvre du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés ou assimilés<sup>1</sup>.

Le service Ressources Humaines et plus particulièrement la personne en charge de la Mission Handicap sont les interlocuteurs privilégiés des salariés et des managers pour la bonne intégration du salarié en situation de handicap. Ils jouent également un rôle de référent pour aider à l'intégration professionnelle au quotidien et faciliter les démarches au moment de l'accueil.

Une attention et une vigilance particulières sont demandées aux directeurs d'établissements, aux managers, aux responsables ressources humaines et leurs équipes, aux médecins du travail, au service de santé au travail et au service social.

Pour ce faire, des objectifs et un plan d'action triennal sont définis, ainsi qu'un budget fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord et entre les différentes actions de celui-ci.

Le présent accord se fonde sur un programme comportant 3 axes :

- Un plan de partenariat avec les structures du secteur protégé ;
- Un plan de maintien dans l'entreprise ;
- Un plan d'insertion et de formation.

Afin de lever les a priori sur le handicap, des actions de sensibilisation et de formation sont mises en œuvre notamment auprès des salariés, de l'encadrement et des partenaires sociaux.

La Mission Handicap se réunira autant que de besoin, et recevra l'appui et le soutien de tous les départements de l'entreprise qu'elle sollicitera pour le déploiement des actions inscrites au présent accord.

---

<sup>1</sup> Notamment au sens de l'article L5213-6 du Code du travail



## Article 1 – Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est l'ensemble des établissements de la société ALSTOM Power Service. Les parties conviennent d'une péréquation, entre les établissements de l'entreprise, de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mis à la charge de l'entreprise<sup>2</sup>.

Le calcul des Unités Bénéficiaires<sup>3</sup> se fait ainsi de manière globale au niveau de l'entreprise.

## Article 2 – Budget de l'accord

La réalisation du plan d'action triennal doit permettre d'atteindre le taux global d'emploi de 6% de travailleurs handicapés.

Pour mener à bien ce plan d'action un budget prévisionnel est établi lors de la mise en place du présent accord.

Il est évalué sur la base de la contribution issue de la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) de l'année 2015. Ce budget est ajusté pour les années suivantes au titre des **DOETH 2016, 2017, 2018**.

Par ailleurs, le reliquat de l'accord précédent (2013-2015) est intégré, en accord avec la DIRECCTE au budget du présent accord.

Les établissements participent au budget de l'accord à hauteur de la contribution qu'ils auraient dû verser à l'Association de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) en l'absence d'accord.

Le budget ainsi que les dépenses réalisées au niveau de l'entreprise sont présentés chaque année à la commission de suivi de l'accord (cf. article 11).

- Indicateur de suivi : Suivi du budget de l'accord

## Article 3 – Définition de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

### Article 3.1 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

<sup>2</sup> Conformément à l'article R5212-18 du Code du travail

<sup>3</sup> Au sens des articles L.5212-1 à L.5212-4, L.5212-6, L.5212-7 et R5212-5 à 9 du Code du travail



Est considérée comme **bénéficiaire de l'obligation d'emploi**, toute personne d'un établissement entrant dans le périmètre de l'accord, reconnue comme étant en situation de handicap, au sens de l'article L.5212-13 du Code du travail

- Les personnes possédant une « **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé** » (RQTH), délivrée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), après dépôt de dossier dans une MDPH (Maison Départementales des Personnes Handicapées) ;
- Les victimes **d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les personnes titulaires d'une **pension d'invalidité** attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les personnes titulaires de la **carte d'invalidité**<sup>4</sup> ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L394, L395 et L396 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ayant une pension militaire d'invalidité
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires<sup>5</sup> en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Et les personnes titulaires d'une **Allocation Adulte Handicapé (AAH)**.

L'entreprise peut également accueillir en **stage** des personnes en situation de handicap dans le cadre de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap au sens du présent article.

### Article 3.2 Le recours au secteur adapté protégé

Dans le cadre de cet accord, les parties souhaitent privilégier le recours au secteur adapté protégé.

<sup>4</sup> Définie à l'article L241-3 du Code de l'action sociale et des familles

<sup>5</sup> Loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991

1107 319  
WR SF



L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés peut en effet être partiellement réalisée<sup>6</sup> par l'emploi indirect de personnes handicapées via des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou des établissements et services d'aides par le travail (ESAT). Ces entreprises peuvent prendre en charge une grande variété d'activités dans une multitude de domaines : logistique, gestion de l'environnement, services d'accueil, ... La collaboration avec les EA, ESAT et CDTD peut se formaliser de trois façons : contrat de fournitures, contrat de sous-traitance ou mise à disposition de personnel.

Les parties signataires souhaitent d'une part consolider les partenariats existants, et, d'autre part, développer la recherche de nouveaux partenariats, en relation avec les Services généraux et les Services achats.

Le recours aux contrats de prestation de service, notamment pour l'établissement TPS sera privilégié. Les parties conviennent de sous-traiter à ces entreprises du secteur adapté protégé, la réalisation d'activités telles que les services d'accueil, services généraux, entretien des espaces verts.

#### Article 4 – Acteurs de la politique handicap de l'entreprise

Les parties signataires rappellent l'importance de chacun des acteurs de la politique handicap de l'entreprise:

La Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines : Elles sont à l'initiative de l'accord et des actions déployées en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. La Direction des Ressources Humaines a notamment pour mission d'intégrer des travailleurs handicapés durablement dans l'entreprise par le biais de recrutements, mais aussi par le parcours d'intégration, la formation et un mode de management de solidarité sur tous types de contrats. En lien avec la personne en charge de la Mission Handicap, elle coordonne, pilote et assure le suivi des actions menées dans les établissements sur le sujet de l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle est l'interlocutrice privilégiée des personnes en situation de handicap et est soumise au respect du principe de confidentialité.

Les Managers : Ils sont le lien entre la personne en situation de handicap et la direction des Ressources Humaines. Ils ont notamment pour mission de veiller à la bonne intégration du salarié tout en prenant en considération sa situation de handicap. Ils sont les relais de la réussite des plans d'embauche, de maintien dans l'emploi, de reconnaissance et de formation des travailleurs handicapés de l'entreprise.

<sup>6</sup> Dans les conditions prévues à l'article L5212-6 du Code du travail



Le service Environnement, Hygiène et Sécurité (EHS) : Il a un rôle de prévention, de conseil et de veille dans la mise en œuvre des adaptations et/ou améliorations des postes de travail. Il identifie les situations de travail en lien avec une situation de handicap et recherche des solutions.

La structure médico-sociale : Médecins du travail, infirmiers et services sociaux (assistant social, conseiller du travail). Cette structure a un rôle important en amont du recrutement mais également au moment de l'accompagnement pour une adéquation optimale entre la situation de handicap et le poste à tenir. Elle assure une veille et un appui aux salariés et à la direction. Le médecin du travail, outre la surveillance médicale renforcée et l'action en milieu de travail, a un rôle de conseiller en matière de protection des salariés contre les risques professionnels.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) : Il est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. À ce titre, il est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des personnes en situation d'invalidité et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail<sup>7</sup>. Il participe à l'analyse et à la promotion de la prévention des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Les autres institutions représentatives du personnel : Les comités d'établissement, délégués du personnel et délégués syndicaux ont également à connaître des questions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés, en lien avec le CHSCT.

Les services achats : Les achats déploient le recours au secteur protégé durablement par le biais de contrats cadres établis après étude d'un panel de prestataires comparables.

La communication : Elle partage les engagements de l'entreprise sur le sujet du handicap en interne et en externe. Elle sensibilise à la lutte contre les préjugés et stéréotypes liés au handicap.

## Article 5 – Embauche

Les parties signataires rappellent que les expériences en entreprise sont un atout pour le travailleur handicapé, quelle que soit la forme du contrat, dans la mesure où elles peuvent aboutir à un contrat à durée indéterminée dans l'entreprise ou dans une autre entreprise.

### Article 5.1 Recrutement

---

<sup>7</sup> Article L4612-11 du Code du travail



Il est convenu entre les parties de développer le nombre d'embauche de travailleurs handicapés notamment les stagiaires, les contrats d'apprentissage et/ou contrats de professionnalisation.

Les partenariats avec les **réseaux spécialisés et les structures dédiées** au placement et à l'insertion professionnelle de personnes handicapées en milieu ordinaire (Cap Emploi, Agefiph, Hanploi...) ainsi qu'avec les services de Pôle Emploi sont maintenus et seront développés. Des opérations de **pré recrutement**, seront mises en œuvre auprès de cabinets externes pour recruter sur des postes exigeant un certain niveau de qualification et porteurs d'emploi des personnes en situation de handicap.

Les pratiques de « recherche de profils » seront développées, notamment par la mise en pratique effective d'un **logiciel complémentaire** qui diffusera l'intégralité des offres de la société sur les sites spécialisés, et redirigera les candidats sur le site de recrutement internet de l'entreprise.

Les partenariats seront développés avec des **écoles, universités, centres de réadaptation professionnelle** afin d'encourager le recrutement de personnes en situation de handicap.

Lors de l'arrivée d'un salarié en situation de handicap dans l'entreprise, le nom et les coordonnées de la personne en charge de la Mission Handicap ainsi qu'une copie de l'accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés lui seront remis. Le salarié bénéficiera d'un **accueil individualisé** et aura la possibilité d'avoir un référent volontaire pour sa bonne intégration.

## Article 5.2 Embauche d'un travailleur en situation de handicap par le CE de TPS La Courneuve

Un salarié en situation de handicap sera embauché par le Comité d'Entreprise de TPS La Courneuve, dans le cadre du départ à la retraite du salarié actuellement en poste. Le budget handicap prendra en charge le salaire de la personne en situation de handicap pendant la période de transfert des connaissances qui ne pourra se prolonger au-delà de la fin de cet accord, soit au 31/12/2018.

## Article 5.3 Sensibilisation des acteurs internes et externes du recrutement

La procédure d'embauche répond aux trois principes d'objectivation, de transparence et de traçabilité. La sélection des candidatures et les entretiens d'embauche sont centrés uniquement sur les compétences du candidat et leur adéquation avec l'offre de poste.



Les parties rappellent à ce titre que la personne en situation de handicap n'est pas tenue de divulguer son état de santé ou son handicap à l'employeur. Ce principe général vaut tant lors de l'embauche qu'en cours d'exécution du contrat de travail.

Le chargé de Mission Handicap peut être un support dans la procédure de recrutement. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée (CDD), contrat en alternance, mission de travail temporaire et fin de stage, la personne en charge de la Mission Handicap sera informée avant l'échéance du terme du contrat afin de faire le point avec la personne en situation de handicap et l'accompagner dans sa recherche d'emploi.

La direction veille à impliquer la hiérarchie le plus en amont possible du processus de recrutement afin d'anticiper les ajustements de poste et de prévoir les formations nécessaires.

Des formations aux entretiens de recrutement et un accompagnement spécifique peuvent être mis en place pour les équipes et les managers.

Par ailleurs, les cabinets de recrutement externe et les entreprises de travail temporaire seront davantage sensibilisés afin qu'ils intègrent, dans leurs recherches de candidats, la question du handicap.

- Indicateur de suivi : Nombre de recrutements de travailleurs handicapés en CDI/CDD/Alternance

## Article 6 – Maintien dans l'emploi

Les parties conviennent de l'importance du maintien dans l'emploi qui peut résulter des situations de travail, des accidents de la vie courante, des risques d'évolution du handicap, du vieillissement des travailleurs handicapés en emploi, ainsi que de l'allongement de la durée d'activité.

Conscientes de ces enjeux, les parties entendent placer la question du **maintien dans l'emploi** comme un axe majeur de cet accord.

Le plan de maintien permet en effet aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de trouver une solution de maintien dans l'entreprise ou de reclassement externe.

### **Article 6.1 La reconnaissance interne du handicap**

L'entreprise souhaite favoriser les **reconnaisances internes** du statut de travailleur handicapé au sens de l'article précité, afin de pouvoir notamment identifier et financer les actions nécessaires (budget d'aménagement spécifique, sensibilisation de l'entourage de travail, veille renforcée sur le maintien dans l'emploi...etc).

MM J.M  
WR SJ



Cette reconnaissance du handicap permet aussi de lutter contre les stéréotypes et représentations liés au handicap qui peuvent exister dans l'entreprise, auprès de l'ensemble des salariés et de l'encadrement mais également chez les personnes en situation de handicap elles-mêmes.

Les reconnaissances internes de handicap peuvent faire suite à des inaptitudes au poste de travail d'origine professionnelle ou non professionnelle, apparues ou non au cours de l'exécution du contrat de travail.

À ce titre, la direction s'engage à apporter tout son **appui aux salariés en situation de handicap dans l'accompagnement et l'élaboration de leur dossier** de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou de tout dossier permettant d'accéder à la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article précité.

Toute personne qui souhaiterait entamer une démarche de reconnaissance pourra contacter la personne en charge de la Mission Handicap, le médecin de travail ou le service social pour bénéficier de conseils sur l'élaboration et le suivi de son dossier de reconnaissance.

Afin de faciliter les démarches liées à la reconnaissance de la situation de handicap, une **absence sur le temps de travail pourra être autorisée dans la limite de deux jours par an**, cumulables sur une année civile, sous réserve de la présentation de justificatifs à adresser au service administration du personnel.

Les parties rappellent le caractère **confidentiel** des informations concernant les salariés en situation de handicap.

Conformément à l'article 9 du présent accord, une **campagne de communication et de sensibilisation** sera organisée afin de présenter l'accompagnement humain et la prise en charge financière pouvant découler de la reconnaissance du handicap.

Par ailleurs, pour tout salarié qui ferait une première reconnaissance interne de sa situation de handicap, l'entreprise s'engage à participer à hauteur de 1.000€ maximum par salarié à une aide à l'équipement et à l'apport de compétences et de matériel aux organismes de formation pour accroître l'accueil de personnes handicapées. Le salarié pourra choisir parmi une liste définie d'organismes de formation.

## Article 6.2 Une surveillance médicale renforcée

MM J13  
WR S



Les parties rappellent que le médecin du travail exerce une **surveillance médicale renforcée** (SMR) à l'égard des travailleurs handicapés<sup>8</sup>. Cette surveillance comprend au moins un ou des examens de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas 24 mois.

À ce titre, les travailleurs handicapés ou assimilés sont suivis par le service médical lors d'une visite médicale organisée par l'entreprise avant l'embauche et complétée par les examens médicaux nécessaires demandés par le médecin de travail qui est juge des modalités de cette surveillance renforcée.

Cette surveillance en cours de contrat a pour objectifs de prévenir des situations d'inaptitude et de veiller au maintien dans l'emploi des salariés.

### Article 6.3 L'entretien de suivi

Les parties conviennent qu'un **bilan de suivi d'intégration** sera effectué par le supérieur hiérarchique **dans les quatre mois après l'embauche** du travailleur handicapé, afin d'apprécier la tenue du poste et l'intégration dans l'équipe de travail. La personne en charge de la Mission Handicap pourra, à la demande du salarié, participer à cet entretien.

Par ailleurs, l'entretien annuel d'évaluation, commun à l'ensemble du personnel permet, outre l'évaluation des performances et la fixation des objectifs annuels, d'évaluer l'intégration professionnelle du salarié en situation de handicap dans l'emploi et de recueillir ses besoins en termes d'aménagements de poste ou de formations.

Un bilan de compétence ou une validation des acquis de l'expérience peuvent en effet être envisagés en cours de carrière.

### Article 6.4 Les aménagements possibles

#### Article 6.4.1 Analyse du poste

Sur avis du médecin de travail, le poste de travail du salarié peut être aménagé ou des adaptations peuvent être faites pour en permettre l'accessibilité, ou pour permettre au salarié de conserver un emploi correspondant à ses qualifications, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation adaptée à ses besoins lui soit dispensée<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Dans les conditions prévues aux articles L4624-1, L4624-3 R4624-18 et 19 du Code du travail

<sup>9</sup> Article L5213-6 du Code du travail



Une **analyse du poste** peut être réalisée en lien avec la médecine du travail et le service EHS, avec le support de la personne en charge de la Mission Handicap et le cas échéant en y associant un membre du CHSCT.

De même, le Service de santé au travail, en coordination avec le service des Ressources Humaines et les Managers, porte une attention particulière aux personnes en arrêt maladie d'une durée significative et dont le retour pourrait nécessiter notamment l'aménagement temporaire ou définitif du poste de travail, une sensibilisation de l'équipe de travail ou encore une formation.

#### Article 6.4.2 Aménagement du poste, de l'accessibilité et du rythme de travail

A la suite de l'analyse de poste qui aura été faite, la Mission Handicap mettra en œuvre des **actions d'adaptations de poste ou d'accessibilité** nécessaires au maintien dans l'emploi des salariés.

**L'aménagement de l'organisation du travail** doit permettre notamment de faciliter les déplacements domicile – lieu de travail, le suivi des traitements médicaux et la prise de repos nécessaire.

Les travailleurs handicapés peuvent bénéficier **d'aménagements d'horaires individualisés** propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi<sup>10</sup>.

La mise en place du travail à domicile (ou télétravail) peut également être envisagée, dans les conditions prévues par la loi et les dispositions conventionnelles en vigueur.

Ces modalités d'aménagement du temps de travail seront décidées en accord avec le médecin du travail. Elles pourront être revues au fil des années.

Par ailleurs, les salariés dont l'enfant ou le conjoint se trouve en situation de handicap peuvent bénéficier, le cas échéant, en fonction des impératifs de service, de modalités d'aménagement de leur temps de travail, notamment d'un temps partiel.

Il est par ailleurs rappelé que le congé de présence parentale est notamment prévu par la loi, dans les conditions de l'article L1225-62 du Code du travail.

#### Article 6.4.3 Prise en charge financière

Tout ou partie du **coût de l'aménagement du poste de travail est pris en charge** sur la base de **justificatifs** et selon les besoins du bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

<sup>10</sup> Article L3122-26 du Code du travail



Tout ou partie des dépenses non liées au poste de travail mais liées à l'insertion professionnelle ou au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés tels que **l'aménagement des moyens de transport (véhicule personnel, participation aux frais de transport pour se rendre sur le lieu de travail), ou l'achat ou l'entretien d'appareillages** liés à la situation individuelle du salarié en situation de handicap, peuvent être prises en charge.

Dans le cadre des déplacements professionnels, le surcoût entraîné du fait du handicap du salarié sera pris en charge sur le budget de la Mission Handicap.

La prise en charge de ces dépenses, en lien avec les collectivités locales ou les associations, se fait sur la base des justificatifs, en fonction des demandes, du budget disponible et après étude des aides externes existantes.

Le service social soutiendra, dans le cadre du service « Action logement » (auparavant 1% logement), les prestations relatives aux demandes d'aides à la location ou à l'acquisition d'un logement accessible et adapté aux travailleurs handicapés. A ce titre, la personne en charge de la Mission Handicap peut venir en support lorsque l'intégration ou le maintien dans l'emploi du salarié est engagé.

## Article 6.5 Accompagnement au reclassement interne ou externe en cas d'inaptitude

Il est porté une vigilance particulière aux situations de travail pour lesquels l'absentéisme et la fréquence des accidents du travail avec arrêts font apparaître des risques importants d'inaptitude. Le cas échéant, les risques identifiés sont intégrés au plan de prévention des risques.

En cas d'inaptitude d'une personne en situation de handicap, médicalement constatée par le médecin du travail, le service ressources humaines et la personne en charge de la Mission Handicap accompagnent le salarié afin de trouver des solutions compatibles avec sa situation de handicap. Ils travaillent en association avec le médecin du travail et le cas échéant le comité de reclassement interne à l'entreprise, et les SAMETH (Services d'Accompagnements au Maintien dans l'Emploi de Travailleurs Handicapés) afin d'étudier toutes les actions nécessaires au maintien ou au reclassement du salarié devenu inapte.

La personne en charge de la Mission Handicap peut proposer des aménagements de poste particuliers dans une situation concrète ou convenir d'initier des études ergonomiques en amont d'un aménagement de poste, dans le cadre de l'obligation de reclassement.

L'entreprise s'engage à rechercher en priorité des postes au sein de l'établissement ou de l'entreprise, et en cas d'impossibilité, au sein du Groupe. Le reclassement interne est mis en œuvre avec l'accord du médecin du travail et à salaire et niveau de classification au moins équivalents.



L'entreprise utilise les moyens à sa disposition et sollicite le cas échéant les SAMETH et les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) ou tout interlocuteur spécialisé dans le cadre de la recherche de reclassement.

Les contrats de rééducation professionnelle peuvent être un outil utile de reclassement externe en cas d'inaptitude pour maintenir le salarié dans l'emploi au sein de l'entreprise ou à l'extérieur.

## Article 7-Insertion et formation

L'accessibilité à l'environnement de travail est une condition préalable et nécessaire à une intégration réussie de personnes en situation de handicap dans l'emploi.

Des mesures appropriées sont mises en place dès la prise de poste effective en concertation avec la personne en situation de handicap au travers d'actions de sensibilisation et d'aménagement, au même titre que les actions déployées dans le cadre du maintien dans l'emploi (article 6 de l'accord).

La formation professionnelle est un levier de recrutement futur pour les stagiaires et alternants qu'Alstom Power Service intégrera, mais également une solution de maintien dans l'emploi pour les salariés aujourd'hui en poste.

Les formations peuvent être dispensées par le centre de formation de l'entreprise, par des organismes agréés ou par des organismes spécialisés, en collaboration avec l'entreprise.

Des **formations spécifiques en alternance**, diplômantes ou certifiantes, peuvent être créées dans le cadre du présent accord. Elles sont ouvertes à des élèves, des étudiants, ou encore des demandeurs d'emploi, en situation de handicap, sans limite d'âge afin de mettre les compétences de ces personnes en adéquation avec les besoins de l'entreprise.

### L'accompagnement de la formation initiale.

L'entreprise, consciente que les **stages et l'alternance** sont une étape fondamentale dans le rapprochement et la professionnalisation des personnes en situation de handicap avec le milieu ordinaire de travail, développera le recours à ce type de contrats.

Pour cela, des actions spécifiques pourront être réalisées auprès des missions handicap de l'ensemble des acteurs des milieux scolaire et universitaire.

Les alternants en situation de handicap présents dans l'entreprise bénéficient d'un entretien de suivi trimestriel avec leur tuteur et le chargé de Mission Handicap.

L'entreprise s'engage par ailleurs à **accueillir une fois par an des élèves appartenant à des centres de rééducation professionnelle (CRP)** pour les sensibiliser à nos métiers.



## L'accompagnement de la formation professionnelle continue des salariés en situation de handicap

La formation spécifique des travailleurs handicapés s'articule autour de 3 axes : la formation d'adaptation à court terme au poste de travail; la formation liée à l'évolution du poste et à son contenu ; et la formation visant à faire évoluer le niveau de compétence ou de qualification de la personne en situation de handicap.

Ces actions de formation peuvent être intégrées dans le plan de formation de l'établissement. Des **actions de formations, non inscrites sur le plan de formation**, peuvent être financées, totalement ou partiellement, par le budget de la Mission Handicap. Cette appréciation de la prise en charge des coûts est évaluée en fonction du projet professionnel du salarié et des fonds disponibles.

Dans le cadre des commissions de formation, les équipes de formation, en coordination avec les équipes RH et la personne en charge de la Mission Handicap effectuent un **suivi spécifique portant sur le volume d'heures de formation** attribué aux personnes en situation de handicap. Les cas de salariés travailleurs handicapés n'ayant pas suivis de formation depuis 3 ans seront étudiés et des actions proposées.

- Indicateur de suivi : Nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une formation pendant la durée de l'accord

## Article 8- Plan de développement de la sous-traitance au secteur protégé

Il est possible de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la limite de 50% de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (soit 3%) en ayant recours au secteur protégé, composé d'Entreprises Adaptées (EA), anciennement appelées « ateliers protégés » et d'Etablissements et Services d'Aides par le Travail (ESAT), anciennement appelés centre d'aide par le travail (CAT)<sup>11</sup>.

Les ESAT et EA fournissent du travail aux personnes en situation de handicap, ce qui leur permet d'être socialement et professionnellement intégrées.

Les EA sont des entreprises employant au moins 80% de travailleurs handicapés. Elles ne peuvent embaucher que des travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

L'ESAT est un organisme médico-social chargé d'accompagner les personnes en situation de handicap dans l'impossibilité de travailler dans le secteur ordinaire.

<sup>11</sup> Article L5212-6 du Code du travail



Les contrats passés auprès de ces structures pourront être des contrats de sous-traitance ou de prestation de service classiques réalisés au sein de l'entreprise adaptée protégée. Il pourra également s'agir d'un contrat de prestation de service ou de contrats de sous-traitance sur l'un des sites d'Alstom Power Service.

Il sera par ailleurs envisageable de mettre en place des contrats de mises à disposition de travailleurs handicapés au sein de l'entreprise Alstom Power Service, par un EA ou un ESAT, dans les conditions prévues par la loi.

Les parties souhaitent poursuivre les efforts réalisés au travers du recours au secteur protégé en créant avec le Service achats, des contrats cadres avec les partenaires existants et en recherchant de nouveaux partenariats sur des besoins identifiés au sein des établissements. Elles se fixent pour objectif de réaliser au moins 700 000€ de chiffre d'affaires (HT) avec le secteur protégé sur la durée du présent accord.

L'entreprise s'engage à réaliser un guide des achats au secteur protégé avec l'appui de la Direction des Achats dans l'objectif de faciliter les recherches d'EA et ESAT.

## Article 9 – Communication et sensibilisation

Les parties souhaitent développer la communication et la sensibilisation autour du présent accord et de sa mise en œuvre. Une image plus juste des personnes en situation de handicap est systématiquement mise en avant.

### **Article 9.1 Communication et sensibilisation internes**

La communication qui accompagne la signature de l'accord est l'occasion de faire connaître la politique interne en matière d'emploi des travailleurs handicapés, les axes majeurs, les acteurs en charge de piloter l'accord et de l'appliquer, ainsi que les réseaux d'acteurs externes. Des **actions de sensibilisation** peuvent avoir lieu sur les différents sites et implantations de l'entreprise.

L'accord sera présenté dans tous les Comités de Direction dans les 6 mois suivant la signature.

Le « Newsflash », le « SWE info », le livret d'accueil et une plaquette de communication de l'accord internes à l'entreprise permettent de communiquer plus largement sur cet accord.

Certaines actions de communication pourront être effectuées avec les acteurs clés définis ci-dessous mais aussi avec les salariés en situation de handicap, volontaires pour partager les expériences et les actions locales.



Les personnes clés en interne seront :

- L'ensemble du personnel Alstom, les représentants du personnel et les représentants des organisations syndicales : Les actions de communication en interne permettent aux salariés d'identifier leurs propres représentations par rapport aux handicaps qui peuvent être le fruit d'une image stéréotypée du handicap. L'objectif est de lever les réticences liées à la RQTH et de les informer sur les aides que peut donner cette reconnaissance mais aussi de créer une proximité entre le Chargé de Mission Handicap et les salariés.
- L'encadrement: L'objectif est de changer le regard du management concernant les préjugés et stéréotypes portés au handicap. Il s'agit de communiquer sur les enjeux auxquels répond l'intégration d'une personne en situation de handicap dans l'entreprise et apporter des réponses sur les sujets d'intégration et de maintien dans l'emploi.
- Les Ressources Humaines (avec la personne en charge de la Mission Handicap): Il s'agit d'un acteur principal de la mise en œuvre des axes de l'accord. Il est particulièrement attentif et proactif sur les sujets de maintien dans l'emploi liés aux problématiques de reclassement, notamment par sa participation au Comité de Reclassement.  
Il communique sur les objectifs et les moyens mis en œuvre afin de fédérer l'ensemble des acteurs.
- Le service médico-social: Il communique sur l'existence et le contenu de l'accord auprès des personnes en situation de handicap ainsi qu'avec les différents acteurs de l'entreprise. Un courrier sera envoyé par le service social (assistants sociaux et conseillers du travail) à l'attention de l'ensemble des collaborateurs pour présenter la procédure de reconnaissance interne du handicap ainsi que le support et les aides financières qui peuvent en découler.

## Article 9.2 Communication et sensibilisation externes

L'entreprise s'engage à participer à des **manifestations externes** à l'entreprise (colloques, séminaires, formations, forums...etc.) afin de communiquer et sensibiliser sur la politique handicap de la société et les opportunités qu'elle peut offrir aux demandeurs d'emploi et aux étudiants en situation de handicap.

Les cibles externes seront :

- Les Centres de rééducation professionnelle : Ils ont un rôle important à jouer dans l'identification des salariés reconnus travailleurs handicapés ou l'aide au



reclassement des salariés qui ne peuvent être maintenus dans l'emploi. Il est nécessaire d'instaurer une communication avec les différents établissements de CRP.

- Les Travailleurs handicapés en recherche d'emploi : Le recrutement de travailleurs handicapés passe par la présence d'Alstom sur des forums spécialisés, mais aussi par la mise en place d'un plan de communication externe (déployé dans la presse quotidienne régionale, dans les revues spécialisées, sur les sites internet traitant du handicap...etc)

Enfin, des actions de communication externes spécifiques seront réalisées annuellement, notamment lors de la **semaine pour l'emploi des personnes handicapées**.

La Mission Handicap se charge de piloter la création de ce plan de communication interne et externe sur le sujet du handicap et d'en définir les différentes actions, leurs périodicités et les moyens utilisés. Des exemples de réussite professionnelle et d'intégration peuvent ponctuellement être mis en avant avec l'accord des personnes concernées.

La Mission Handicap veillera à être visible dans sa communication et dans les outils utilisés.

## Article 10 – Durée et révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, comprenant les années civiles 2016, 2017, 2018. L'accord pourra être révisé par l'ensemble des signataires pendant sa durée d'application.

Il cessera de produire ses effets le **31 décembre 2018**. S'agissant d'un accord à durée limitée, il ne pourra en aucun cas être renouvelé par tacite reconduction, ni être considéré comme un accord à durée indéterminée.

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

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

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 d'entamer les échanges concernant le renouvellement de l'accord et ses modalités.

## Article 11 – Suivi de l'accord



Une **Commission de suivi de l'Accord se réunira 2 fois** par an pendant la durée d'application de celui-ci pour assurer un échange entre les Organisations Syndicales signataires de l'accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et la Direction.

La Commission de suivi de l'Accord est composée d'un ou plusieurs membres de la Direction des Ressources Humaines, de la personne en charge de la Mission Handicap et de deux membres de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord. Occasionnellement, des personnes extérieures à la Commission de suivi pourront être invitées.

Un point trimestriel sur le plan d'action handicap sera intégré dans le rapport du Président du Comité Central d'Entreprise, et des comités d'établissement, de manière à informer les représentants du personnel des actions spécifiques engagées.

Chaque année, un bilan de l'année précédente sera présenté au CCE, à chaque CE et au CHSCT. Des indicateurs de suivi du présent accord seront régulièrement mis à jour et présentés à la Commission de suivi de l'accord au moins une fois par an.

## Article 12 – Publicité

Le présent Accord est établi en six exemplaires pour remise à chaque partie signataire et dépôt en deux exemplaires à la DIRECCTE – Unité territoriale de Seine-Saint-Denis et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Bobigny (93).

## Article 13 – Agrément par l'autorité administrative

Le présent accord devra, pour produire ses effets au regard de l'obligation d'emploi prévue par les textes, être agréé par l'autorité administrative compétente. Il sera envoyé à la DIRECCTE – Unité territoriale de Seine-Saint-Denis.

Il sera au préalable soumis à l'avis de la Commission Départementale de l'Emploi et de l'Insertion (CODEI).

A défaut d'agrément, les parties conviennent de se revoir pour définir de nouvelles dispositions.

Fait à La Courneuve, le 18 juillet 2016,

En 6 exemplaires,



Pour la Société ALSTOM Power Service d'une part,

Mme Samira BELHADAD,  
Directrice des Ressources Humaines

Et les Organisations syndicales représentatives, d'autre part,

C.F.D.T. représentée par M. Michel MALAPERT

C.F.E. - C.G.C. représentée par M. Jean-Michel BUGSALIEWICZ

C.G.T représentée par M. William RAVEL

MR JMB  
WR



## ANNEXE

### Budget prévisionnel alloué par domaines

#### Budget prévisionnel accord 2016-2018

Thèmes budgétaires	Budget prévisionnel en %		
	2016	2017	2018
Recrutement	10	10	10
Insertion et Formation	15	15	15
Maintien dans l'emploi	40	40	40
Mesures d'accompagnement externe	5	5	5
Communication et Sensibilisation	10	10	10
Pilotage et Suivi	20	20	20
Total budget prévisionnel en euros	100 000 €	100 000 €	100 000 €
Budget total prévisionnel de l'accord	300 000 €		

Ce budget prévisionnel est établi lors de la mise en place du présent accord et validé par la DIRECCTE. Il est évalué sur la base de la contribution issue de la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) de l'année 2015 et ajusté pour les années suivantes au titre des DOETH 2016, 2017 et 2018.

Par ailleurs, le reliquat de l'accord précédent (2013-2015) est intégré, en accord avec la DIRECCTE.

Les différents postes du budget ci-dessus sont susceptibles d'évoluer en fonction de la variation de la ventilation des dépenses.