

*janvier 96*

**Accord d'entreprise en faveur de l'emploi  
des travailleurs handicapés  
*SNCF***

**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES**

*janvier 1996*

**Sommaire**

A - La politique d'emploi des personnes handicapées

1 - Les objectifs

2 - Les principes mis en oeuvre

3 - Le cadre de fonctionnement

4 - Les actions

B - Dispositions conventionnelles

Article 1 - Champ d'application

Article 2 - Plan d'embauche en milieu ordinaire de travail

Article 3 - Plan d'insertion et de formation

Article 4 - Plan d'adaptation aux mutations technologiques

Article 5 - Plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement collectif

Article 6 - Travaux confiés au secteur protégé

Article 7 - Budgets prévisionnels

Article 8 - Fonctionnement et suivi

Article 9 - Agrément et déclarations administratives

Article 10 - Durée - Dénonciation - Révision

Annexe 1 - Catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières

Annexe 2 - Budgets prévisionnels

## **Préambule**

L'emploi, le reclassement des agents devenus inaptes en cours de carrière, et l'aide à la mobilité de ses clients handicapés, ont toujours constitué des éléments importants de la politique menée par la SNCF.

En tant que transporteur, la SNCF mène des actions visant à faciliter les déplacements de ses clients. Elle est consciente de leurs difficultés grandissantes dans un monde moderne où la mobilité de l'individu est un atout important et l'un des fondements de l'intégration des personnes handicapées.

Elle poursuivra la recherche et la mise en oeuvre systématique d'aménagements de ses véhicules, de ses gares, de leurs accès et de leurs équipements et favorisera le déplacement des clients handicapés, notamment pour les trajets entre leur domicile et leurs lieux de travail ou de formation.

En tant qu'employeur, elle continuera son action dans le cadre de la loi du

10 juillet 1987 qui :

- a étendu et renforcé les obligations des entreprises en matière d'emploi des travailleurs handicapés,
- a substitué une obligation de résultat à une obligation de procédure,

- fait obligation à l'entreprise d'employer un pourcentage de handicapés ou assimilés bénéficiaires, dans la proportion de 6% de ses effectifs.

La loi ouvre la possibilité de s'exonérer partiellement de cette obligation de trois autres façons :

- par le paiement d'une contribution à un organisme collecteur spécialisé,
- par la conclusion de contrats avec le secteur protégé pouvant aller jusqu'à 50% de l'obligation,
- par la conclusion d'un accord d'entreprise permettant la mise en oeuvre de mesures spécifiques complémentaires destinées à favoriser l'insertion des handicapés dans l'entreprise.

La direction de l'entreprise et les organisations syndicales ont choisi cette dernière voie en 1992, et signé un accord couvrant les années 1993, 1994 et 1995.

Par la signature d'un nouvel accord pour la période de 1996 à 1998, les signataires souhaitent développer la dynamique que le premier a impulsée, par une action en profondeur et de qualité qui associe toutes les parties.

Ils s'inscrivent ainsi dans une logique de participation solidaire et active au progrès social et à la lutte contre l'exclusion ainsi que de valorisation des hommes et des femmes qui composent l'entreprise.

L'accord s'articule en deux parties :

### ***A - La politique d'emploi des personnes handicapées***

qui reprend les objectifs de la politique sociale de l'entreprise en matière d'emploi et d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés et assimilés.

### ***B - Les dispositions conventionnelles***

qui précisent les actions spécifiques retenues et les engagements de l'entreprise.

Des programmes locaux détaillent les plans d'actions.

Les questions relatives à la réinsertion des agents devenus inaptes à leur emploi sont traitées dans le cadre de ces programmes locaux.

## **La politique de l'emploi des personnes handicapées**

### **1 - Les objectifs**

- **embaucher** des personnes handicapées, grâce à une information et une organisation décentralisée ;
- **réussir** l'insertion
  - sur le plan humain, par une sensibilisation de l'environnement d'accueil, en particulier l'équipe de travail,
  - sur le plan matériel, par l'adaptation des accès des locaux et des postes de travail,
- par des actions pour faciliter les déplacements des personnes handicapées ;
- **développer** les actions de formation en faveur des handicapés ;
- **veiller** à ce que les handicapés
  - soient intégrés dans les plans de formation et d'adaptation aux mutations technologiques,
  - aient un accès facilité à l'information,
  - bénéficient sans discrimination des dispositions statutaires et réglementaires ;
- **impulser** de nouvelles actions à partir des expériences réalisées ;
- **reclasser** les agents qui deviennent inaptes à leur emploi, la politique de prévention mise en oeuvre par l'entreprise ne pouvant éviter complètement que surviennent des cas d'inaptitudes ;

- **confier** des travaux au secteur protégé agréé, en cherchant à les diversifier.

## **2 - Les principes de mise en oeuvre**

La politique contractuelle retenue se traduit par deux documents :

- **un accord d'entreprise** soumis à agrément qui expose et reprend la politique.

Il engage l'ensemble de l'entreprise sur la réalisation des objectifs ;

- **des programmes locaux annuels**, non soumis à agrément, négociés avec les partenaires signataires de l'accord national, qui précisent les plans d'actions et en définissent la réalisation au niveau de chaque Etablissement (1). Ils reprennent, par ailleurs, les dispositions mises en oeuvre pour la réinsertion professionnelle des agents devenus inaptes à leur emploi.

*(1) la notion d'établissement est à considérer au sens de l'application de la législation en vigueur pour les Comités d'établissement.*

## **3 - Le cadre de fonctionnement**

- **une Mission Centrale à la Direction des Ressources Humaines.**

Elle est responsable de l'animation et du suivi de la politique de l'entreprise à l'égard des travailleurs handicapés ; elle est chargée de l'information, de la coordination, de la sensibilisation et de la promotion des actions définies dans le présent accord. Elle effectue en particulier la consolidation des programmes locaux pour s'assurer du respect des engagements de l'entreprise.

- des Correspondants locaux dans chaque Etablissement (1).

Ils sont chargés :

- de la mise en oeuvre, de l'animation et du suivi des actions à engager dans le cadre de l'accord en liaison avec la Mission centrale et les établissements qui les réalisent,

- des relations avec les organismes extérieurs spécialisés dans l'emploi et le reclassement des handicapés.

**- le fonctionnement implique :**

- l'instauration d'un véritable partenariat et donc d'échanges et de contacts réguliers entre les signataires tant de l'accord que des programmes locaux,

- l'implication, avec la hiérarchie, de tous les acteurs pluridisciplinaires de l'entreprise dont les médecins, les psychologues, les ergonomes, les assistantes sociales,...

- des relations suivies avec des associations et des organismes spécialisés, extérieurs à l'Entreprise,

- la participation des institutions représentatives du personnel - CE, CHSCT, CNHSCT, CCE, DP, - dans le cadre de leurs attributions. En particulier le CHSCT est associé aux mesures envisagées concernant les travailleurs handicapés, à l'élaboration du plan d'actions de l'établissement et à sa mise en oeuvre.

*(1) la notion d'établissement est à considérer au sens de l'application de la législation en vigueur pour les Comités d'établissement.*

#### **4 - Les actions**

A la SNCF, la solidarité envers les personnes handicapées se concrétisera par :

- **l'embauchage en milieu ordinaire de travail**, avec si nécessaire, l'adaptation ou la transformation du poste de travail envisagé et de son environnement (accès, parking, commodités...),

- **la recherche systématique** des postes de travail, y compris à la production, pouvant être aménagés et tenus par un travailleur handicapé et le suivi de l'évolution éventuelle de ces postes dans le temps,

- **l'insertion, la formation et l'information,**

- **l'adaptation aux mutations technologiques** par l'engagement de formations

complémentaires et des adaptations ou modifications de postes,

- **l'établissement d'un programme de mise en conformité** des locaux de travail

et bâtiments administratifs,

- **la réorientation et la reconversion des agents devenus handicapés,**

- **la passation de contrats** de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec le secteur protégé agréé,

- **l'information** des agents sur la reconnaissance COTOREP et l'assistance à leur apporter pour constituer le dossier lorsqu'ils engagent la démarche.

### **Dispositions conventionnelles**

#### **Article 1 - Champ d'application**

Les salariés concernés par le présent accord sont ceux visés par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987.

#### **Article 2 - Plan d'embauche en milieu ordinaire de travail**

La SNCF se fixe comme objectif de recruter au minimum 140 travailleurs handicapés pendant la durée de l'accord : pour y parvenir, chaque Etablissement (1) recrutera un nombre de travailleurs handicapés au moins égal à 4% du nombre des embauchages dans des emplois non exclus (emplois autres que ceux repris à l'annexe 1) qu'il réalisera sur les 3 ans, avec un minimum de un travailleur handicapé dans la période.

De plus, elle financera des formations extérieures pour des spécialisations l'intéressant dans le cadre de ces recrutements (Cf. formation § 2).

Le recrutement s'effectuera à tout niveau de formation, selon les mêmes modalités que pour les autres candidats. En particulier, les aptitudes du candidat et la nature de son handicap devront être compatibles avec l'emploi envisagé.

### **Article 3 - Plan d'insertion et de formation**

#### **A - L'insertion**

**1)** L'encadrement doit tout particulièrement préparer puis suivre l'insertion du travailleur handicapé et son adaptation au poste de travail, notions qui ne sont pas figées dans le temps et peuvent se modifier en fonction de l'aptitude et du poste de travail. Il prend toutes les dispositions nécessaires à cet effet ; en particulier, il désigne un tuteur volontaire et formé dans les cas d'insertion difficile.

L'homme au travail doit être pris dans toutes ses dimensions physiques, psychologiques, mentales et socioprofessionnelles. Cette politique préventive conduite par la SNCF consiste à renforcer la prise en compte des évolutions de toute nature concernant la santé de son personnel.

Ceci implique une forte participation des médecins qui apportent leur connaissance particulière des hommes et de leur activité dans l'entreprise. Cette approche doit également intégrer la prise en compte de l'ergonomie dès la conception des postes de travail et associer le CHSCT.

*(1) la notion d'établissement est à considérer au sens de l'application de la législation en vigueur pour les Comités d'établissement.*

**2)** La formation nécessaire pour préparer et sensibiliser les acteurs participant à l'insertion des travailleurs handicapés sera réalisée en collaboration avec des organismes extérieurs.

**3)** L'information



- du personnel : la préparation de l'environnement de travail à l'accueil d'une personne handicapée fera l'objet d'une information adaptée, par des représentants des Associations de handicapés, auprès du personnel qui constituera son entourage.

- du travailleur handicapé : une bonne insertion nécessite également une bonne information ; des initiatives seront prises à cet effet en fonction du handicap.

4) L'entreprise mènera des actions d'aide en faveur des agents handicapés et de leur famille, par exemple des aménagements divers pour les agents (véhicules, lieu d'habitation... ).

Par ailleurs, la SNCF développera sa collaboration avec diverses fondations et organismes d'aide aux personnes handicapées.

Elle informera ses agents sur ces différentes possibilités.

## ***B - La formation***

### **1) Agents de l'Entreprise**

La formation est à la fois facteur d'épanouissement de tous les salariés, sans exclusion, et de développement de l'entreprise.

La collaboration étroite entre les différents acteurs dont notamment le conseiller d'orientation, le psychologue, le médecin et la hiérarchie, à l'occasion de l'embauchage, du reclassement ou de la reconversion de nos agents, facilitera l'élaboration d'un programme de formation personnalisée. Les entretiens individuels prévus à l'accord formation permettront d'une part de recenser ou de confirmer les besoins exprimés puis, d'autre part, de vérifier que ces agents ont bien bénéficié des formations prévues.

Les chefs d'établissement concernés prendront les dispositions nécessaires afin de permettre la participation des agents handicapés aux sessions inscrites au

programme de formation de l'entreprise en réglant, en particulier, les problèmes matériels qui pourraient se poser.

Pour les agents recrutés, des actions de formation longue pourront être envisagées, avec des organismes extérieurs, indépendamment de la formation d'adaptation à tout premier emploi, pour des remises à niveau en connaissances générales et des compléments de formation éventuellement justifiés par le handicap.

Les schémas prévisionnels des établissements, les plans de formation régionaux et les bilans mettront en évidence les actions réalisées pour les agents handicapés.

## 2) Travailleurs handicapés sans qualification, extérieurs à l'entreprise

La SNCF passera des conventions avec des organismes de formation extérieurs afin de donner à ces personnes une qualification intéressante pour l'entreprise en vue de leur recrutement en cas de réussite (par exemple : pour des formations diplômantes des niveaux V et IV de la nomenclature interministérielle, CAP à BAC en sciences et techniques industrielles).

## 3) Stagiaires extérieurs à l'Entreprise

Des conventions entre l'entreprise et des centres de formation spécialisés pour les personnes handicapées pourront être passées pour

- maintenir les connaissances des formateurs,
- développer les stages professionnels des stagiaires du centre  
soit pendant leur stage de formation, soit à la fin de leur formation,
- faire bénéficier les centres qui le souhaitent du concours d'experts de la SNCF

#### **Article 4 - Plan d'adaptation aux mutations technologiques**

- a) Un plan d'adaptation des postes de travail (aménagement, achat de matériels appropriés etc.) et des locaux (essentiellement l'accessibilité) sera élaboré au niveau de chaque établissement.
- b) L'intégration des travailleurs handicapés dans les plans de formation et d'adaptation permanente aux mutations technologiques sera réalisée et contrôlée par les chefs d'établissement.
- c) Le reclassement des agents devenus inaptes à leur emploi et de ceux déjà handicapés ne pouvant plus occuper leur poste à la suite des mutations technologiques, sera recherché en rapprochant d'une part les dysfonctionnements physiques, sensoriels ou psychiques consécutifs à leur handicap et d'autre part les exigences des différents postes de travail. Cette méthodologie fera appel aux équipes pluridisciplinaires constituées par le médecin, le psychologue, la hiérarchie et tout autre spécialiste.
- d) Le cas des agents devenus inaptes temporaires sera traité dans le même esprit.
- e) Celui des travailleurs handicapés susceptibles d'être concernés par un projet d'évolution devra être systématiquement examiné au cours de l'élaboration du projet et tout devra être mis en œuvre pour rechercher le meilleur reclassement possible.
- f) Le télétravail pourra être envisagé chaque fois que cette solution sera susceptible de favoriser l'insertion professionnelle de certaines personnes handicapées ; il conviendra d'être particulièrement attentif au problème de l'isolement.

#### **Article 5 - Plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement collectif**

Les dispositions du présent article ne concernent que les travailleurs handicapés contractuels.

En cas de licenciement collectif dans un établissement donné, le travailleur handicapé bénéficiera des actions de formation et des mesures de reclassement prévues au plan social.

Si le reclassement ne peut être réalisé, l'établissement veillera à ce que le pourcentage de travailleurs handicapés dans cette catégorie de personnel reste le même.

### **Article 6 - Travaux confiés au secteur protégé agréé**

La SNCF maintiendra ses activités avec les centres d'aide par le travail et les ateliers protégés par des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services.

Des partenariats pourront être engagés avec le secteur protégé agréé. Ils pourront prendre, entre autres formes, celle de la mise à disposition de compétences, par exemple pour les aider à améliorer la qualité de leur production ou à diversifier celle-ci. Des actions destinées à promouvoir le secteur protégé pourront également être envisagées.

### **Article 7 - Budgets prévisionnels**

L'annexe 2 indique les coûts prévisionnels, en moyenne annuelle, des actions décrites dans l'accord d'entreprise.

### **Article 8 - Fonctionnement et suivi**

La Mission centrale et les Correspondants locaux prendront les dispositions

qu'ils jugeront les plus appropriées pour : assurer une participation active des spécialistes des différentes disciplines concernées ainsi que des organisations syndicales signataires de l'accord (groupes de travail, réunions, audiences, etc... ),

- diffuser une information suivie sur les actions réalisées,
- instaurer un réel partenariat entre tous les acteurs concernés.

Le bilan annuel local de l'Etablissement (1) sera présenté aux parties signataires du programme local et communiqué au Comité d'Etablissement. Une copie de ce bilan sera envoyée à la Mission Centrale avec le compte-rendu de la réunion.

Le bilan annuel central sera présenté aux parties signataires du présent accord et communiqué aux correspondants locaux ainsi qu'aux signataires des programmes locaux.

## **Article 9 - Agrément et déclarations administratives**

L'accord d'entreprise entrera en vigueur après son agrément par arrêté du préfet de Paris ; son application entraînera la péréquation entre les différents Etablissements (1) soumis à l'obligation d'emploi.

Chaque Etablissement (1) établira une déclaration annuelle, la portera à la connaissance du comité d'établissement et la transmettra pour information à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi dont il dépend, en faisant référence à l'accord d'entreprise.

En outre, la déclaration annuelle globale sera établie au niveau central et transmise à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

*1) la notion d'établissement est à considérer au sens de l'application de la législation en vigueur pour les Comités d'établissement.*

## **Article 10 - Durée - Dénonciation - Révision**

En cas de besoin, cet accord pourra être modifié chaque année au moment de la déclaration prévue à l'article 9, par avenant soumis à la même procédure que l'agrément.

Il est conclu pour une durée de trois ans à compter du 1er janvier 1996, renouvelable automatiquement chaque année, s'il n'est pas dénoncé au moins trois mois avant son échéance par une des parties signataires.

Accord signé par les organisations syndicales suivantes : **CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, FMC, FGAAC, CFE-CGC**

## **ANNEXE 1**

### **Catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières**

#### **FILIERES**

#### **GRADES (1)**

#### **Transport**

Conducteur de manoeuvre et de parcours

#### **Traction (TT)(3)**

Conducteur de manoeuvre et de parcours principal

Conducteur de ligne élève

Conducteur de ligne

Conducteur de ligne principal

#### **Matériel (M)(3)**

Agent professionnel de logistique

Agent professionnel de logistique principal

Chef d'agents de logistique

Chef d'agents de logistique principal

#### **Surveillance**

Agent de la surveillance

#### **Générale (SG)**

Agent de la surveillance principal

Agent de la surveillance hors classe

	Agent de la surveillance principal hors classe
Commercial (C)	Agent du service commercial des trains
(3)	Agent du service commercial des trains principal
	Chef de bord
	Chef de bord principal
Transport	Conducteur de locotracteur
Mouvement	Conducteur de locotracteur hors classe
(TM)(3)	Agent d'exploitation
	Agent mouvement
	Agent mouvement hors classe
	Agent mouvement hautement qualifié
	Agent mouvement hautement qualifié hors classe
	Agent d'entretien Equipement
Equipement (V)(3)	Agent d'entretien qualifié Equipement
	Agent d'entretien qualifié Equipement
	Agent d'entretien qualifié Equipement

Maître agent d'entretien Equipement

Maître agent d'entretien Equipement

Maître agent d'entretien Equipement

Agent technique d'entretien Equipement

Agent technique d'entretien Equipement

Agent technique d'entretien principal Equipement

Agent technique d'entretien principal Equipement

(1) les attachés sont affectés d'un code correspondant à l'emploi pour lequel ils sont

recrutés

(2) emplois exclus par assimilation

(3) les emplois tenus en Directions Centrales ou régionales par des agents titulaires

des grades repris sur cette annexe ne sont pas exclus de l'assiette de la déclaration annuelle.



## **ANNEXE 2**

### **Coûts prévisionnels des actions de l'accord d'entreprise (en moyenne annuelle)**

ACTIONS HEURES FRANCS

formation information stages

1) **plan d'embauche** 1.500.000F

**2) plan d'insertion et de formation**

a) Insertion

Frais de Mission Centrale et correspondents locaux 4.500.000F

Aides aux agents, & leur famille et aux organismes 2.000.000F

Information et sensibilisation

6.000 H 1.800.000F

b) Formation

- Des travailleurs handicapés,

remise à niveau, 20.000H 4.000.000F

formation à l'extérieur

- Stages 20.000H 1.700.000F

### **3) Plan d'adaptation aux mutations technologiques**

-Reconversion,

adaptation, perfectionnement 13.000 H 3.500.000F

- Adaptation matérielle des postes de travail 3.900.000F

### **4) Plan de maintien dans l'entreprise**

- Reconversion et adaptation 1500 H 300.000F

**5) Fourniture de travail au secteur protégé 12.000.000F**

**TOTAL 34.500 H 6.000 H 20.000 H 35.200.000F**