

ACCORD 2008-2011

en faveur de l'emploi des personnes handicapées



La SNCF est une entreprise citoyenne, engagée en faveur du développement durable et dans la lutte contre toute forme de discrimination



Credit photo : SNCF-CAV / Gérard Ullens

Guillaume PEPY,
Président de la SNCF

Aller plus loin !

Aujourd'hui, à l'heure de notre cinquième accord, 4 300 collaborateurs en situation de handicap apportent leurs compétences et leurs talents à notre entreprise. C'est un engagement fort. Une dynamique à poursuivre et amplifier. La SNCF doit refléter toute la diversité de sa clientèle, dont l'incroyable richesse nous fera progresser. C'est un enjeu important pour l'entreprise, qui s'est engagée dans une démarche active et citoyenne à l'égard des personnes en situation de handicap.

Cet engagement est l'affaire de tous. Chacun de nous doit, à son niveau, y être attentif pour réussir ensemble le recrutement des travailleurs handicapés, le maintien dans l'emploi de ceux qui ont dû faire face à un « accident de la vie », les aménagements de poste et la mise en accessibilité des espaces de travail, ou encore le développement des achats aux entreprises qui font travailler les personnes handicapées. Cette action prend des formes très variées. C'est aussi un facteur d'innovation et de dynamisme en soi.

La pleine intégration de nos agents en situation de handicap est au cœur de notre engagement. C'est un défi pour nous tous.

L'accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés est porteur d'une dynamique humaine. Elle s'inscrit dans l'ambition globale de développement durable de l'entreprise. Une grande mobilisation autour du handicap sera lancée en 2009 pour faire éclore des centaines de projets innovants. Je compte sur chacun d'entre vous pour participer, inventer et gagner tous ensemble par la concrétisation de vos initiatives et de vos projets !

Être exemplaire est non seulement notre responsabilité d'entreprise performante et solidaire mais également une richesse clé pour construire notre avenir.



Credit photo : SNCF-CAV / Sylvain Cambon

LES GRANDS AXES DE L'ACCORD SNCF



En signant un 5^{ème} accord, la SNCF et les organisations syndicales poursuivent leur engagement contractuel en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap. Cet accord se traduit par la mise en œuvre d'actions concrètes, quantitatives et qualitatives, au travers de 4 axes forts.



Crédit photo : SNCF-CAV / Sylvain Cambon

Accueillir et intégrer

Sur la durée de l'accord, la SNCF recrutera, au minimum :

- **500** travailleurs handicapés au cadre permanent ou en contrat à durée indéterminée
- **100** alternants en situation de handicap (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation)

Elle accueillera, au minimum, **600** stagiaires en situation de handicap.

Elle pourra également recourir aux contrats à durée déterminée et de travail temporaire.

Les acteurs du recrutement préparent en amont l'accueil du travailleur handicapé et l'adaptation éventuelle du poste de travail. Ils assurent une vigilance particulière sur la qualité de son intégration.



Crédit photo : SNCF-CAV / Philippe Frayssix



Crédit photo : SNCF-CAV / Sylvain Cambon

Maintenir dans l'emploi

L'entreprise s'engage à prendre en compte les situations de handicap survenues en cours de carrière et à favoriser le maintien dans l'emploi des personnes reconnues travailleurs handicapés :

- augmentation du budget consacré aux aménagements de poste
- formations au maintien dans l'emploi dispensées aux médecins du travail et aux responsables ressources humaines de tous les établissements
- aides techniques (étude ergonomique, équipement/outillage, adaptation des modes d'accès aux locaux de travail ou télétravail, bilans de compétences, prestations spécifiques de formation...).

L'ensemble de ces mesures vise à rechercher et mettre en œuvre des solutions globales et durables.

Collaborer avec le secteur adapté

Il s'agit de contribuer à l'emploi des personnes handicapées qui ne peuvent pas intégrer directement le milieu ordinaire de travail.

Les acheteurs de l'entreprise seront sensibilisés afin de développer les prestations de main d'œuvre sur des activités n'existant pas en interne.

L'entreprise étudiera des passerelles entre milieu ordinaire et milieu protégé par le biais d'actions de professionnalisation : par exemple, l'accueil de personnels d'ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) permettra d'offrir à ces travailleurs des possibilités nouvelles de formation et une approche progressive du milieu ordinaire.

Développer des aides personnalisées

L'entreprise s'efforce d'avoir une approche globale du handicap en favorisant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. Dans cette optique, elle développe des aides aux agents relevant de l'obligation d'emploi, par l'étude et le financement d'un panel de mesures :

- transport domicile/travail individualisé en cas de besoin
 - solutions de stationnement
 - en cas de mobilité géographique, aide à la recherche et attribution prioritaire d'un logement adapté au handicap
 - accompagnement personnalisé de l'Action Sociale
 - mesures spécifiques sur les retraites et la cessation progressive d'activité.
- Enfin, une attention particulière est accordée aux demandes de Temps Partiel de salariés dont l'enfant ou le conjoint est reconnu handicapé.

Si vous souhaitez consulter l'intégralité de l'Accord SNCF, il est à votre disposition sur le site Intranet dans la rubrique « Handicap & Emploi » du « Libre service RH »

MIEUX CONNAITRE POUR MIEUX COMPRENDRE

Être handicapé signifie-t-il être moins compétent ? Doit-on déclarer son handicap ? Une personne diabétique est-elle handicapée ? Autant de questions et, parfois, d'a priori. Car la situation de handicap est encore trop souvent assimilée à une incapacité à travailler.

La Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

La Loi du 11 février 2005 donne une définition du handicap : « constitue un handicap toute limitation d'activités ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne, en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un

poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Cette loi réaffirme notamment l'obligation faite aux entreprises d'au moins 20 salariés d'employer des personnes handicapées à hauteur de 6 % de leur effectif.

Les principales catégories de bénéficiaires de la Loi

- Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au

80% des handicaps ne sont pas visibles

- moins égale à 10 %
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée par la Sécurité Sociale
 - Les titulaires de la carte d'invalidité
 - Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés.

Changeons notre regard sur le handicap

Si le handicap est symboliquement représenté par le fauteuil roulant, la déficience motrice n'est pourtant qu'un type de handicap parmi d'autres. Il n'existe pas un handicap, mais différents types de handicap, des degrés de gravité et des origines variées. Certains sont visibles, d'autres non.

Le handicap peut être de naissance ou acquis au cours de la vie, stabilisé ou évolutif. Chez deux personnes atteintes du même handicap, les déficiences et les capacités pourront être très différentes. Ainsi, dire d'une personne qu'elle est handicapée ne signifie pas grand-chose. L'important est de regarder la personne plutôt que son handicap et, au-delà, de reconnaître ses compétences.

Il existe de nombreux moyens matériels, technologiques ou humains, pour compenser un handicap : en adaptant la situation de travail aux contraintes du handicap, on permettra à la personne d'exercer son métier comme tout autre collaborateur.

2%
des personnes
handicapées
sont en fauteuil
roulant





Credit photo : SNCF-CAV / Philippe Fraysseix

Les différents types de handicap

Le handicap moteur

Les troubles de la motricité (paraplégie, boiterie...) peuvent entraîner une réduction partielle ou totale de la mobilité ou encore des difficultés à conserver ou changer une position (debout ou assise), à se déplacer, à effectuer des gestes pour atteindre, prendre et manipuler, mais aussi à parler ou écrire.

Le handicap sensoriel

Majoritairement visuel ou auditif, il s'agit d'un handicap de communication et d'accès à l'information. En fonction du degré de gravité de l'atteinte, la personne développera des modes de compensation pour faciliter la relation à autrui.

Le handicap psychique

Les pathologies mentales affectent le comportement et

l'affectif. Elles recouvrent aussi bien la dépression que des maladies comme les phobies, l'hystérie, les troubles manico-dépressifs ou les Troubles Obsessionnels Compulsifs...

Le handicap intellectuel

Ce type de déficience, dont la plus connue est la trisomie 21, se manifeste notamment par un ralentissement de l'acquisition. Les degrés de gravité sont variables et permettent dans 85 % des cas une activité professionnelle.

Les maladies invalidantes

Souvent évolutives, certaines pathologies se déclarent sans que l'on en connaisse toujours les conséquences (sclérose en plaques, myopathie). Lorsqu'elles sont anciennes, la personne a appris à « gérer » son handicap au quotidien (diabète, allergies, hémophilie, insuffisance rénale, asthme).

85% des handicaps sont acquis au cours de la vie



Jérôme Vaniscotte
Agent d'études
Signalisation au sein du groupe ES du PRI Nord Paris, infrastructure

« Dès mon arrivée à la SNCF, j'ai été mis en relation avec la correspondante TH de la région de Paris-Est afin de mettre en place l'aménagement de mon poste. Cela s'est traduit par l'acquisition d'un clavier d'ordinateur de gaucher mono manuel, d'une souris sans fil programmable ainsi que d'un siège équipé d'un repose bras droit. Ces équipements m'ont permis d'acquies une autonomie complète par rapport à mes collègues et ma hiérarchie. C'est un gain bénéfique, aussi bien pour l'entreprise que pour moi. »



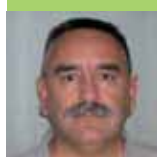
Olivier Samant,
Chef de section à L'EVEN
Marseille/Côte Varoise

« Le dernier appareillage auditif dont je suis doté a été financé en partie par la SNCF. Il me permet de remplir sans aucune gêne mes missions. Mon souhait est que tous les postes soient accessibles aux handicapés, du moment où le handicap est compensé ou le poste de travail aménagé. Le handicap ne doit pas être un frein professionnel : il faut que les managers sachent que nous sommes obligés d'être performants dans nos missions si nous voulons contribuer à la reconnaissance du travailleur handicapé dans l'entreprise. »



Ali Eren
magasinier à l'EIV de Saint-Dizier

« En tant que magasinier, je dois effectuer de nombreux déplacements, ce qui n'est pas vraiment compatible avec mon handicap : des problèmes au niveau de mes pieds m'obligent à porter des chaussures orthopédiques, et je ne peux pas garder longtemps la position debout. Mais tout a été fait pour me permettre de me déplacer et de travailler dans de bonnes conditions : mon poste a été aménagé, j'ai une place de parking à proximité de mon lieu de travail. »



Joël Boulonne
dirigeant d'unité à l'EIV de Saint-Dizier

« Je me suis occupé de l'embauche et de l'accueil d'Ali. On avait vraiment la volonté d'adapter le poste à son handicap, afin qu'il soit le plus à l'aise possible pour faire son travail. Nous lui avons acheté des chaussures de sécurité orthopédiques, ainsi qu'un chariot élévateur, qu'il a testé et choisi lui-même. Dans notre équipe, il n'y a aucune gêne par rapport au handicap, et j'ai envers Ali la même exigence qu'avec les autres, à partir du moment où je lui ai donné les moyens de travailler. Et si nécessaire, je le recadre, comme n'importe quel agent. »

LE STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Fin 2007, **4300** personnes en situation de handicap étaient en poste à la SNCF



Pascal Vanel
Médecin
du travail

« De par mon rôle préventif, je conseille les salariés concernés par le handicap ainsi que tous les acteurs du processus : lors de l'embauche et de l'intégration au sein de l'établissement ou lors du maintien dans l'emploi de la personne handicapée, ou du salarié qui le devient en cours de carrière. Parce qu'il connaît bien le milieu professionnel, le médecin du travail semble le mieux placé pour aider à remplir le formulaire de demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, avec le salarié concerné. »



David Loyer
Développeur
Informaticien
de PRG

« Mon handicap moteur nécessitait un réaménagement de mon poste de travail. Après une étude ergonomique réalisée en lien avec le médecin du travail et le CHSCT, une rampe a été installée sur l'escalier devant le bâtiment ainsi qu'une climatisation dans mon bureau, car la température trop élevée provoquait chez moi une fatigue musculaire et des difficultés à respirer. L'ergonome a également préconisé d'élever les prises électriques et d'acheter de nouveaux meubles de bureau. Grâce à ma RQTH, tout est allé très vite. »

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

Une personne ayant le statut administratif de Travailleur Handicapé est une personne confrontée à une situation de handicap en cours de carrière et néanmoins **reconnue capable d'exercer une activité professionnelle**.

La RQTH peut être attribuée, pour une période définie, à toute personne handicapée de plus de 16 ans qui en fait la demande.

Comment obtenir la RQTH ?

La démarche de Reconnaissance s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel, auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), implantée dans les Maisons

Départementales des Personnes Handicapées (MDPH).

Les médecins de santé au travail, assistantes sociales, responsables ressources humaines et membres de CHSCT conseillent les agents dans cette démarche. Il leur est accordé des autorisations d'absence avec solde dans la limite de deux jours, pour répondre aux convocations de la Commission.

Pourquoi demander la RQTH ?

Il est important pour un agent handicapé de se faire reconnaître administrativement. En effet, ce statut lui ouvre certains droits et lui permet, notamment, de **bénéficier des aides prévues dans l'accord SNCF**, visant à faciliter la vie professionnelle et quotidienne des agents concernés : aménagement du poste, aides au transport, au logement, mesures de prévention et de suivi des difficultés de santé. C'est ce statut qui permettra également à l'entreprise d'étudier des solutions de maintien dans l'emploi (formation adaptée, aménagement de l'organisation collective de travail...) adaptées à la situation spécifique de l'agent si l'évolution du handicap lui rendait difficile la bonne tenue de son poste.

Si vous souhaitez vous renseigner ou être accompagné dans vos démarches, votre Correspondant Travailleurs Handicapés est à votre écoute, en toute confidentialité.



TOUS ACTEURS, TOUS CONCERNÉS



La réussite de l'accord 2008/2011 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés repose sur l'implication de tous, à tous les niveaux de l'entreprise et sur le rôle essentiel des acteurs-clés: la mobilisation des directeurs d'établissement, l'implication du management, la participation active des CHSCT et des médecins du travail. Le réseau des correspondants travailleurs handicapés assure, dans chaque région, le pilotage et le déploiement de la démarche.



Crédit photo : SNCF-CAV / Sylvain Cambon



Peggy Laroche
Consultante en ergonomie
de l'Agence Prévention
Facteurs Humains



Raphaël Annaert
Responsable Communication
en établissement



Marie-Christine Claudin
Correspondante Travailleurs
Handicapés à Toulouse



Sylvie Leveillard
Responsable Achats
Secteur Adapté

« Mon rôle est de favoriser les performances au poste en compensant le handicap. J'ai ainsi accompagné des personnes déficientes visuelles. En analysant leur activité, j'ai étudié les liens entre les restrictions physiques, les contraintes liées à l'environnement de travail et les tâches. J'ai pu alors définir le type d'outils nécessaire (loupe rétro éclairée, grand écran, télé-grossisseur...) et surtout mettre en place l'alternance des tâches, pour soulager la fatigabilité visuelle sans entraver l'efficacité du travail. Les solutions sont testées et suivies. »

« La Correspondante Travailleurs Handicapés, la Conseillère d'orientation et le Gestionnaire de carrière sont des personnes que j'ai eu la chance de rencontrer et pour qui mon handicap auditif n'a pas été un frein. Après 2 années consacrées à de nouvelles études et avec leur contribution, je suis aujourd'hui sur un poste qui me satisfait pleinement, même si les efforts à faire sont grands. Mon parcours m'a également amené à découvrir Handirail, l'association nationale des cheminots handicapés. Grâce à tous ces intervenants, j'ai bénéficié d'écoute et de soutien. »

« Pratiquement tous les jours, je suis en relation avec des agents qui ont perdu leur emploi suite à un accident de la vie. C'est un moment moralement éprouvant, qui génère perte de confiance et d'estime de soi. Ma mission consiste à les conseiller sur un nouveau métier compatible avec leurs aptitudes. Parfois il s'avère nécessaire de faire un aménagement de poste spécifique. Récemment nous avons dû rendre accessible un bâtiment pour un agent devenu tétraplégique suite à un accident. Même s'il est considéré comme expert au niveau de la région, le COR TH doit travailler en équipe et en réseau pour être efficace : l'agent, sa hiérarchie, l'ergonome, le RRH, mais également le médecin du travail et le CHSCT, entre autres... de nombreux acteurs sont impliqués ! »

« Depuis la loi du 11 février 2005, la Direction des Achats a décidé de renforcer sa coopération avec les établissements du secteur adapté. Un pôle Développement durable a été créé ; les acheteurs sont sensibilisés à cette problématique et collaborent avec les Correspondants Travailleurs Handicapés. Les prestations de services et les fournitures proposées par les Entreprises Adaptées et les ESAT sont très variées et correspondent à nos besoins. En outre, ces établissements s'organisent actuellement pour devenir de plus en plus compétitifs et s'aligner sur les prix du marché. Au-delà des aspects économiques propres aux acheteurs, nous développons l'accueil dans nos établissements de salariés du secteur adapté et créons ainsi des passerelles pour recruter ces personnes. »

**La liste des CORTH
est disponible sur le site Intranet
« Handicap & Emploi »
du « Libre Service RH ».**



Mission Handicap & Emploi SNCF

Direction Déléguée au Développement des RH et de l'Emploi
Développement de l'Emploi et des Compétences
34, rue du Commandant Mouchotte
75699 PARIS CEDEX 14

*DIRECTION
DES RESSOURCES HUMAINES*

