

# **PROTOCOLE D'ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

**2008-2011**

**Entre la Direction Générale de la RATP d'une part**

**et les Organisations Syndicales Représentatives du Personnel d'autre  
part,**

**il a été convenu d'appliquer les dispositions suivantes :**

# SOMMAIRE

<b>PRÉAMBULE.....</b>	<b>3</b>
<b>DÉCLARATION DE PRINCIPE.....</b>	<b>5</b>
<b>CONTEXTE LÉGISLATIF .....</b>	<b>7</b>
Champ d'application	8
<b>DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES .....</b>	<b>10</b>
Article 1 - Les objectifs	10
Article 2 - Plan d'embauche en milieu ordinaire de travail	11
Article 3 - Plan d'insertion	12
Article 4 - Plan de formation	13
Article 5 - Le plan d'adaptation aux mutations technologiques	14
Article 6 - Le plan de maintien dans l'entreprise	15
Article 7 - Mesures financières en faveur des agents handicapés de la RATP	17
Article 8 - Travaux confiés au secteur protégé	18
Article 9 - Organisation du dispositif d'insertion	18
Article 10 - Suivi du protocole	23
Article 11 - Agrément et déclarations administratives	23
<b>ANNEXE ÉTAT DES LIEUX.....</b>	<b>24</b>

# PRÉAMBULE

Par la signature du cinquième accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, couvrant la période 2008 à 2011, la direction générale de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives du personnel confirment leur volonté de contribuer solidairement et activement à l'égalité des droits et des chances des personnes en situation de handicap.

Cette orientation, qui est un élément permanent de la politique des ressources humaines de l'entreprise, s'inscrit dans la continuité des acquis de la politique menée par la RATP depuis de nombreuses années pour participer, en tant qu'entreprise de service public, à l'effort national pour l'intégration professionnelle et sociale des personnes en situation de handicap.

Cette orientation est renforcée par l'engagement, pris par le Président en octobre 2006 au nom de l'entreprise, en faveur de l'égalité des chances et de la non discrimination.

Elle se concrétise notamment :

- ❖ Par des mesures d'insertion et de réinsertion permettant à ces travailleurs d'accéder à un emploi ou de le conserver, renforcées par une démarche d'entreprise en faveur de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations ;
- ❖ Par l'aménagement des installations, l'adaptation du matériel et l'adéquation des prestations offertes aux personnes en situation de handicap utilisant les réseaux de transport de l'entreprise.

Aujourd'hui, la concrétisation d'une politique d'insertion sociale et professionnelle nécessite une évolution des mentalités et des attitudes, des comportements et des représentations socioculturelles de tous les acteurs. Le respect des différences facilite la confrontation des idées et offre des perspectives nouvelles, renforçant ainsi la performance d'ensemble. Pour y pallier et favoriser une insertion réussie, ce cinquième protocole propose qu'un effort particulier en terme de sensibilisation, d'information et de formation du personnel soit réalisé, avec l'objectif de faire évoluer les mentalités et de conduire à un « autre regard » sur le handicap.

Dans ce contexte, en signant cet accord, la direction de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives renouvellent leur volonté de répondre à cette exigence, de poursuivre et développer les mesures prises au cours des précédents accords dans le cadre d'une démarche d'ensemble et de porter un effort particulier sur les points suivants :

- ❖ sur le plan de l'embauche ;
- ❖ sur le maintien dans l'emploi et la formation qui l'accompagne ;

- ❖ sur la mise en œuvre de nouvelles actions facilitant l'accueil, l'insertion et d'une façon générale l'appropriation de la Loi du 11 février 2005 dans tous les aspects concernant l'entreprise.

# DÉCLARATION DE PRINCIPE

La politique d'emploi que mène la RATP en faveur des personnes en situation de handicap (tel que définies dans le champ d'application ci-après), est une expression de ses engagements portant sur l'égalité des chances, la lutte contre les discriminations et la valorisation de la diversité et a pour objectif de prendre en compte toutes les dimensions de leur vie sociale tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise pour que les actions dont ils bénéficient, dans le cadre du contrat de travail, soient pertinentes et efficaces.

L'entreprise recrute en milieu ordinaire de travail. Cette volonté n'est en aucune façon orientée vers la création d'emplois réservés de quelque nature que ce soit.

Le recrutement des personnes en situation de handicap ne se fonde que sur leurs compétences. En conséquence, elles peuvent être embauchées sur tous les emplois compatibles avec leurs aptitudes et qualités professionnelles, comme tous les salariés recrutés par l'entreprise. Si nécessaire et dans la mesure du possible, il sera procédé à des aménagements ou à une adaptation des postes de travail, accompagnés, si besoin, de formation (de la personne en situation de handicap ou du collectif de travail) pour réussir leur insertion professionnelle.

Une personne en situation de handicap ne doit faire l'objet d'aucune discrimination dans l'entreprise en raison de son handicap. En qualité de travailleur, elle dispose de droits et devoirs identiques à ceux des autres salariés de l'entreprise.

L'entreprise s'engage sur la base du présent accord à mobiliser les moyens de formation pour faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail et à prendre toutes les dispositions pour le maintien dans l'emploi que ce soit par l'aménagement de postes de travail ou à l'occasion de reconversion.

Le déroulement de carrière, en terme d'avancement, s'effectue dans les mêmes conditions que pour les autres agents.

De plus, l'entreprise veille, au titre de la solidarité envers les personnes en situation de handicap et dans le souci d'une intégration progressive de la notion de handicap en milieu professionnel, à accueillir le plus grand nombre possible de stagiaires handicapés, notamment de CRP<sup>1</sup>, en veillant à les conseiller et à les préparer à leur emploi futur. Les éventuelles demandes d'embauche de ces stagiaires sont examinées avec un soin particulier. De même l'entreprise fait bénéficier les personnes en situation de handicap du dispositif « Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi ».

---

<sup>1</sup> Centre de rééducation professionnelle - centre dispensant une formation qualifiante aux personnes handicapées en vue de leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Ainsi, la RATP concrétise sa volonté d'intégration par une prise en compte personnalisée de la personne en situation de handicap du point de vue de son insertion, de sa carrière et par l'individualisation des moyens mis en œuvre.

## CONTEXTE LÉGISLATIF

L'entreprise entend poursuivre son action dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987 complétée par la Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », et de la circulaire du 25 mars 1993, sur les accords d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. D'une façon générale, le présent accord prend en compte les articles du code du travail en vigueur à la date de l'accord.

La circulaire du 25 mars 1993 place l'emploi des personnes en situation de handicap dans le champ de la négociation collective. Elle ouvre la possibilité, entre autres dispositions (le versement d'une contribution à l'association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, la passation de contrats avec le secteur protégé...), qu'un accord agréé concrétise l'obligation d'emploi de ces travailleurs en milieu ordinaire de travail et favorise l'insertion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise.

C'est cette dernière voie qu'ont choisie la direction de l'entreprise et les organisations syndicales en 1994, pour conclure un premier protocole, renouvelé en 1997, en 2000 puis en 2004.

Avec ce nouvel accord qui couvre les années 2008 à 2011, la direction de l'entreprise et les organisations syndicales s'inscrivent dans l'esprit des précédents protocoles.

Le présent protocole conserve l'architecture des accords précédents, comportant en premier lieu les actions prévues par le législateur :

- ❖ un plan d'embauche en milieu ordinaire de travail ;
- ❖ un plan d'insertion ;
- ❖ un plan de formation ;
- ❖ un plan d'adaptation aux mutations technologiques.

La direction de l'entreprise et les organisations syndicales ont souhaité intégrer des dispositions complémentaires à la loi, telles que :

- ❖ des aides financières pour le personnel par le remboursement de matériel de vie, de frais de transport (déplacements domicile - travail) et toute mesure facilitant le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- ❖ des dispositions concernant le maintien dans l'entreprise du personnel devenu handicapé, ne pouvant plus assurer son emploi.

Par ailleurs, l'entreprise apportera une aide externe à l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment en confiant certains travaux ou certaines

prestations à des organismes spécialisés (EA - entreprises adaptées, CDTD - centres de distribution de travail à domicile et ESAT - établissements ou services d'aide par le travail).

### ***Champ d'application***

Conformément aux termes de la loi, le présent accord s'applique aux personnes dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de leurs capacités physiques, sensorielles, mentales ou psychiques, dès lors que ces dernières sont reconnues travailleurs handicapés, à savoir :

- 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- 2° 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 ;
- 3° Les 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 des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- 4° Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- 5° Les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- 6° Les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- 7° Les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ci-dessus ;

8° Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. »

En annexe, un état des lieux, réalisé en fin d'année 2007, indique le nombre de personnes en situation de handicap employées par l'entreprise classés par grandes catégories (Reconnues travailleur handicapé, IPP...).

# DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

## **Article 1 – Les objectifs**

Pour marquer l'implication de la RATP dans l'insertion et le maintien des personnes en situation de handicap, la direction de l'entreprise et les organisations syndicales décident de :

- ❖ Mobiliser les budgets correspondant à l'obligation légale pour développer des actions qui sont réalisées au titre du présent protocole, à savoir : du plan d'embauche en milieu ordinaire de travail, de l'insertion, de la formation, du parcours professionnel, de l'adaptation aux mutations technologiques et du maintien dans l'entreprise ;
- ❖ Permettre à l'environnement professionnel d'intégrer les personnes en situation de handicap, en prenant en compte d'abord et avant tout leurs compétences, mais également grâce à une meilleure compréhension de leur handicap.

Dans cette perspective, l'accord privilégie les actions suivantes :

- ❖ Veiller, au moment du recrutement, à la non discrimination des personnes en situation de handicap ;
- ❖ Poursuivre l'embauche en milieu ordinaire de travail ;
- ❖ Promouvoir l'insertion professionnelle de personnes handicapées issues des centres d'éducation professionnelle ;
- ❖ Développer des mesures d'accueil, d'intégration, de formation, de professionnalisation et de suivi ;
- ❖ Impulser de nouvelles actions s'appuyant sur des expériences et des pratiques réussies d'intégration des personnes en situation de handicap ;
- ❖ Faciliter la mobilité et le parcours professionnel des personnes en situation de handicap ;
- ❖ Mise en place d'indicateurs vérifiant l'égalité des chances offertes aux personnes en situation de handicap dans leur parcours professionnel ;
- ❖ Impliquer l'encadrement dans l'insertion des personnes en situation de handicap et valoriser le rôle du "correspondant insertion" en le professionnalisant et en spécifiant cette mission dans sa fiche de poste ;
- ❖ Poursuivre, en complément des prestations légales, les aides facilitant la vie courante des personnes en situation de handicap notamment le remboursement de matériels de vie, des frais de transport... ;

- ❖ Mettre en œuvre une politique de communication afin d'informer au mieux les personnes en situation de handicap sur leurs possibilités d'emploi et leurs perspectives d'évolution ;
- ❖ Renforcer le dialogue social autour de la mise en œuvre du protocole.

Ces objectifs d'ensemble constituent le cadre général de l'action qui est décliné au niveau des départements pour permettre une meilleure adaptation aux réalités du terrain.

Ainsi, l'encadrement de chaque département associé au correspondant insertion et soutenu par l'entité Insertion, contribue au résultat global, compte tenu des réalités locales : nature et organisation des activités, effectifs, etc...

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

La direction de l'entreprise et les organisations syndicales s'accordent sur la nécessité de faire du plan d'embauche en milieu ordinaire de travail, un axe important de la politique d'emploi des personnes en situation du handicap dans l'entreprise.

Elles confirment leur volonté forte de s'inscrire dans l'esprit de la loi de février 2005 pour donner toute leur place aux personnes en situation de handicap en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi. Cette volonté s'accompagne de l'ambition d'embauche en nombre de personnes en situation de handicap (120 personnes en situation de handicap sur les quatre ans d'application du protocole, soit en moyenne 30 personnes par an). Les recrutements s'effectueront dans le cadre statutaire ou en contrat à durée indéterminée en milieu ordinaire de travail et dans les métiers que la RATP offre au recrutement, y compris les contrats de professionnalisation. Cet objectif ambitieux compte tenu du nombre très important de postes nécessitant une aptitude particulière, est associé avec le nombre de personnes bénéficiant du dispositif de maintien dans l'emploi (environ 60 opérations de maintien dans l'emploi chaque année), ou de reclassement.

Ils concerneront tout niveau de formation, selon les mêmes modalités que pour les autres candidats.

L'entreprise ayant mis en place le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), des possibilités d'embauche de personnes en situation de handicap seront offertes dans ce cadre.

Le responsable de l'entité Insertion développera une collaboration étroite avec l'ANPE et le réseau CAP emploi.

Le Département Gestion et Innovation Sociales prendra toutes les dispositions nécessaires pour que des candidatures de personnes en situation de handicap figurent dans les propositions d'embauches de cadres et d'agents de maîtrise faites aux unités.

L'entreprise assure au moment de l'embauche aux candidats reconnus personnes en situation de handicap, les mêmes conditions de rémunération qu'aux autres candidats.

L'entreprise proposera si nécessaire des actions de formation de préparation au processus de recrutement ou d'action de professionnalisation après l'embauche pour favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap de faible qualification.

De plus, des dispositions seront prises pour préparer l'accueil et faciliter l'adaptation au poste de travail d'une personne en situation de handicap.

### **Article 3 – Plan d'insertion**

Le plan d'insertion concerne toutes les actions facilitant l'accueil et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Ainsi, l'insertion doit être considérée comme l'ensemble des mesures nécessaires pour lever les obstacles de toute nature qui entravent l'accès de la personne en situation de handicap à un emploi.

Le plan d'insertion, en prenant en compte la personne en situation de handicap dans toutes ses dimensions et ses particularités physiques, physiologiques, psychiques, mentales et socioprofessionnelles, constituera un axe de travail majeur de ce cinquième protocole. Compte tenu du handicap, les moyens mis en œuvre seront individualisés, adaptés en conséquence et ajustés aux réalités locales.

L'implication de l'encadrement, en premier lieu, et du correspondant insertion constituent un des éléments clé de la réussite du plan. En conséquence, ils veilleront tout particulièrement à préparer l'arrivée de la personne en situation de handicap au travers d'un parcours personnalisé et à suivre son adaptation au poste de travail au cours du temps.

Pour la réussite de cette insertion les actions suivantes seront mises en œuvre :

#### Information et sensibilisation :

Les différents acteurs de l'insertion des personnes en situation de handicap s'attacheront à développer et à mettre en place des actions d'information et de sensibilisation prévoyant de :

- ❖ Diffuser le protocole d'accord et informer l'ensemble du personnel pour une meilleure compréhension de la problématique du handicap ;
- ❖ Élaborer un livret d'information à l'intention des personnes en situation de handicap pour les informer de leurs droits ;
- ❖ D'améliorer l'information par la mise à disposition du protocole et de fiches pratiques sur la base documentaire de l'entreprise;

#### L'accueil au poste de travail :

L'encadrement de proximité et les futurs collègues de travail seront les acteurs de l'accueil au poste de travail de la personne en situation de handicap. À cet effet, des actions d'information et de formation leur seront dispensées en fonction des nécessités de l'environnement de travail et de la spécificité de la personne concernée.

Le management de proximité pourra s'appuyer sur les compétences spécialisées dans le domaine de l'intégration dans l'emploi (médecins du travail, assistants sociaux, correspondants insertion, ergonomes, responsables de la fonction ressources humaines) ;

Dans tous les cas, l'accord préalable de la personne en situation de handicap sera requis pour initier les actions envisagées.

Lors de la première année, un point régulier sur les différentes étapes d'intégration dans l'entreprise sera transmis au responsable de la Mission insertion.

#### L'aménagement du poste de travail :

L'aménagement du poste de travail est une procédure importante du plan d'insertion des personnes en situation de handicap pour assurer leur maintien dans l'emploi et éviter les risques d'aggravation du handicap. Ces aménagements sont à prendre en compte lors de mobilité.

Des aménagements techniques ou organisationnels, en concertation avec l'encadrement et les collègues de travail, devront être recherchés afin de limiter, voire de compenser les effets du handicap dans le travail ;

Outre l'aménagement des postes de travail, les locaux anciens devront être adaptés, lors de renouvellement ou de rénovation lourde, pour l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

#### Le parcours professionnel :

Les responsables de la fonction ressources humaines de chaque département seront attentifs à ce qu'en matière de carrière, d'avancement et de formation, la personne en situation de handicap soit traitée conformément à la réglementation en vigueur.

Les personnes en situation de handicap pourront bénéficier si nécessaire et si elles le souhaitent d'un accompagnement spécifique en vue de favoriser leur mobilité et leur parcours professionnel.

### ***Article 4 – Plan de formation***

La formation est un droit ouvert à l'ensemble du personnel. Suivant l'application des dispositions retenues par l'entreprise au titre de la formation continue, la personne en situation de handicap a le même droit d'accès au plan de formation de l'entreprise que les autres salariés. En conséquence, n'est valorisé dans l'accord en termes financiers que ce qui ne relève pas du plan de formation continue de

l'entreprise, c'est à dire les formations spécifiques autorisées et dispensées aux personnes en situation de handicap ou à leur environnement (sensibilisation...).

Au delà du plan de formation continue, trois axes spécifiques sont poursuivis ou développés :

- 1 - Actions de formation pour faciliter si nécessaire, l'intégration des salariés dans leur poste de travail.
- 2 - Les formations particulières à l'emploi, pour permettre l'insertion ou la réinsertion de la personne en situation de handicap dans son poste de travail c'est à dire :
  - Une formation d'adaptation à court terme à l'exercice des métiers, aux outils du poste de travail ou liée à l'aménagement du poste de travail ;
  - Une formation pour prévenir les inadaptations à long terme, liée soit à l'évolution du handicap, soit aux évolutions technologiques ou au contenu des activités ;
- 3 - Les formations destinées aux acteurs concernés par l'insertion de personnes en situation de handicap ; les formations de sensibilisation sont obligatoires pour les correspondants insertion

De plus, des actions transversales seront organisées au niveau de l'entreprise pour les élus et les organisations syndicales.

L'entreprise pourra aussi mettre ses compétences de formation à la disposition de tout utilisateur potentiel extérieur désirant dispenser une formation pour des personnes en situation de handicap, en particulier si la formation considérée peut présenter un intérêt dans la perspective des métiers exercés à la RATP.

De même, l'accueil de stagiaires d'école ou de stagiaires étudiants handicapés extérieurs à l'entreprise sera développé.

Un bilan de ces formations spécifiques sera effectué annuellement.

### ***Article 5 – Le plan d'adaptation aux mutations technologiques***

La RATP s'engage à étudier et à conduire toutes les formes d'action qui, compatibles avec le statut et ses dispositions, permettent à ses agents reconnus travailleurs handicapés d'exprimer au mieux leurs compétences professionnelles.

Au-delà des dispositions générales des accords s'appliquant à tous les agents de l'entreprise, des mesures spécifiques liées aux difficultés que pourraient rencontrer les personnes en situation de handicap dans le cadre des opérations de changement seront mises en place au niveau des départements.

Plus précisément, le plan d'adaptation aux mutations technologiques concerne, lors de projets importants d'introduction de nouvelles techniques, la prévention des effets de l'évolution :

- ❖ Sur les conditions de travail suite aux transformations de l'organisation, consécutives aux mutations techniques ;
- ❖ Sur le contenu des emplois occupés par les personnes en situation de handicap.

Les personnes en situation de handicap bénéficient aussi des formations susceptibles d'être organisées à l'initiative des départements afin de répondre aux adaptations, aux mutations technologiques et à l'évolution des projets. Ces formations viseront plus particulièrement :

- ❖ L'acquisition de compétences nouvelles ;
- ❖ L'adaptation à un nouveau poste de travail ;
- ❖ L'évolution et l'usage des nouvelles techniques au sein de l'entreprise.

Si nécessaire, ces formations seront adaptées aux personnes en situation de handicap (matériel, durée de stage de formation, intervenants spécialisés...).

Les agents handicapés ne pouvant plus tenir leur emploi en raison de mutation technologique, faute de possibilité d'aménagement convenable seront :

- ❖ Soit réinsérés dans un autre emploi de leur qualification, dans des conditions analogues à une première insertion ;
- ❖ Soit requalifiés dans un emploi qui leur soit accessible, s'il n'existe plus d'emploi susceptible de leur être offert dans l'ancienne qualification ;
- ❖ Soit reclassés sur un poste adapté au handicap.

En cas de mobilité ou de reconversion, le salarié handicapé pourra, si nécessaire, être accompagné dans sa démarche par l'équipe Mobilité de l'entreprise.

### ***Article 6 – Le plan de maintien dans l'entreprise***

Ce plan, dans le cadre des dispositions collectives statutaires et réglementaires applicables à l'ensemble du personnel, est lié au maintien dans l'emploi et à la prévention des risques d'inadaptation des personnes en situation de handicap. Il doit permettre de trouver des solutions de prévention, d'aide et d'accompagnement, par différents moyens tels que :

- ❖ Des aménagements des postes de travail visant le maintien dans l'emploi, la prévention des risques d'aggravation ou des inaptitudes de la personne en situation de handicap ;

- ❖ Des dispositifs de reclassement, précisés au paragraphe “plan d’adaptation aux mutations technologiques” ;
- ❖ Des dispositifs de professionnalisation pour favoriser leur reconversion ou évolution professionnelle.

Le statut et la politique sociale que mène l’entreprise, permettent d’assurer le reclassement et la requalification des agents privés définitivement de leur emploi statutaire. En conséquence, les dispositions du protocole compléteront celles du statut.

Les actions se structureront autour des différentes étapes du maintien dans l’emploi, à savoir :

#### Le signalement :

Celui-ci doit intervenir le plus tôt possible pour que le salarié soit accompagné dans le processus de deuil de la situation professionnelle antérieure, reprenne confiance en lui et qu’il se réapproprie rapidement un avenir professionnel. Ainsi que pour donner le temps à l’encadrement de réaliser avec le salarié et les autres acteurs du maintien les phases ci-après - si possible avant la date de reprise. L’entreprise, par le biais du service social, donnera au salarié toute information pour l’aider dans ses démarches externes, notamment dans le cadre de sa reconnaissance ou pour obtenir des aides relatives à sa situation dans le cadre familial.

#### L’analyse :

C’est la phase de reconnaissance de tous les enjeux (médicaux, sociaux, professionnels...) à prendre en considération pour trouver la réponse la plus efficace pour le salarié et l’entreprise.

#### Le traitement :

C’est le moment consacré à la recherche d’une solution de maintien dans l’emploi en association avec les divers partenaires. Cette étape s’accompagne d’un suivi et s’attache à l’évolution de la situation et à la mise en œuvre de solutions telles que :

- ❖ Des outils préparatoires (avis d’aptitudes, bilans professionnels et de compétences...)
- ❖ Des outils opératoires (interventions ergonomiques, aménagement de poste de travail...).

En tout état de cause, des solutions, avec l’accord du médecin du travail, seront recherchées pour le maintien dans l’entreprise, des agents devenus handicapés et qui ne peuvent plus assurer leur emploi statutaire.

Ces actions seront conduites - pour tout ce qui concerne la personne en situation de handicap dans le cadre du contrat de travail - sous la responsabilité de la hiérarchie du salarié concerné. Une expérimentation sera mise en place avec les

départements (ou groupes de départements) volontaires d'une équipe d'aide méthodologique composées de référents connaissant le maintien dans l'emploi (ou formés à cet effet) : correspondant insertion ; médecin du travail ; assistant social ; tout autre intervenant chaque fois que besoin (ergonome par exemple).

L'action du maintien fera l'objet d'une fiche de suivi transmise au responsable insertion.

### **Article 7 – Mesures financières en faveur des agents handicapés de la RATP**

En complément des dispositions retenues au titre du code du travail, la direction de l'entreprise et les organisations syndicales ont souhaité mettre en place des mesures financières pour faciliter le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les actions correspondantes seront définies préalablement par le médecin du travail, seul habilité à déterminer ce qui est nécessaire à l'insertion et au maintien dans l'emploi d'une personne en situation de handicap en matière d'aménagement de poste, formation spécifique, etc.) et feront l'objet d'une prescription remise au salarié concerné. Le salarié transmettra cette prescription à sa hiérarchie qui instruira le Dossier de Demande d'Intervention Financière, avec le concours du service social, conformément aux règles de gestion et d'approvisionnement de l'entreprise. Dans l'esprit, cette intervention sera conduite comme un projet.

Le montant de l'intervention financière sera calculé sur la part effectivement à la charge du salarié après remboursement éventuel de la Sécurité Sociale (CCAS) des Mutuelles ou autres intervenants.

La demande d'intervention sera transmise d'une part au responsable de l'entité insertion et d'autre part au responsable du service social une semaine avant la date de réunion mensuelle de la CCITH.

Ce dossier sera examiné et éventuellement approuvé lors de la réunion mensuelle de la CCITH (Commission de Coordination pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés).

Ces mesures concernent plus particulièrement les aides suivantes :

- ❖ L'acquisition ou le remplacement de matériel de vie ;
- ❖ Le complément d'acquisition du matériel indispensable au déplacement (fauteuil roulant, prothèses...) ;
- ❖ Le complément du coût d'aménagement d'un véhicule ;
- ❖ L'acquisition du permis de conduire (dans le cas d'un véhicule aménagé) ;
- ❖ Le remboursement de la location d'un parking ;

- ❖ L'aménagement de domicile (dans le cadre du télétravail) ;
- ❖ Le remboursement de certains frais de déplacement (frais d'essence, recours à des sociétés ou à des associations de transport pour personnes handicapées...)
- ❖ Et toute autre demande examinée à l'occasion de la CCITH.

### **Article 8 – Travaux confiés au secteur protégé**

La RATP n'entend pas limiter son action dans son seul contexte. Elle apportera également son soutien à l'insertion des personnes en situation de handicap sur un plan plus général.

Des partenariats seront, notamment, poursuivis avec le secteur protégé : ESAT<sup>2</sup> - "établissements ou services d'aide par le travail" ; CDTD - "centres de distribution de travail à domicile" ; EA<sup>3</sup> - "entreprises adaptées".

Ceux-ci pourront prendre, entre autre forme, celle de la mise à disposition de compétences. Par exemple, aider à la formation des personnes en situation de handicap exerçant dans ce secteur.

Des expériences d'accueil de personnels du secteur protégé pourront être développées, ceci afin d'offrir à ces travailleurs des possibilités nouvelles de formation et une approche progressive du milieu ordinaire.

À l'occasion du renouvellement ou de la passation de nouveaux marchés, des rencontres devront être organisées pour mieux connaître ce secteur.

Des actions destinées à promouvoir le secteur protégé seront également engagées, notamment par la sensibilisation des acheteurs de l'entreprise aux spécificités de ces entreprises.

### **Article 9 – Organisation du dispositif d'insertion**

L'organisation du soutien au management en charge de personnes en situation de handicap s'articule autour de trois structures :

- ❖ L'entité Mission insertion ;
- ❖ Le réseau des correspondants insertion ;
- ❖ La commission de coordination.

L'entité Insertion des personnes en situation de handicap :

---

<sup>2</sup> Ancienne appellation CAT - " centres d'aide par le travail "

<sup>3</sup> Ancienne appellation AP - " ateliers protégés "

En liaison avec les différents départements de l'entreprise et les organismes extérieurs, l'entité insertion est chargée d'améliorer ou faciliter la mise en œuvre du protocole, à savoir :

- ❖ Animer le réseau des correspondants insertion, chargés de la mise en œuvre dans leur département, de toutes les actions relatives à l'exécution du protocole ;
- ❖ Coordonner les actions du plan d'embauche en milieu de travail ordinaire définies à l'article 3 du présent protocole, en liaison avec les correspondants insertion de l'entreprise et les organismes extérieurs compétents (ANPE, réseau CAP Emploi...) ;
- ❖ Conseiller les départements accueillant des personnes en situation de handicap sur les questions de sensibilisation et de formation, d'adaptation de postes ou d'aménagement de locaux ;
- ❖ Organiser et faciliter la réalisation d'opérations transversales notamment en matière de sensibilisation ou de formation à l'insertion et à l'accueil des personnes en situation de handicap ;
- ❖ Faire connaître et valoriser, au sein de l'entreprise, les actions engagées localement pour l'insertion et l'accueil des personnes en situation de handicap ;
- ❖ Faire connaître toute l'information externe, législative, réglementaire et technique qui peut être utile aux départements ;
- ❖ Animer la commission de coordination responsable de la suite à donner aux demandes d'interventions ;
- ❖ Aider les départements dans le choix des entreprises du secteur protégé auxquelles l'entreprise confie des travaux ;
- ❖ Vérifier que l'enveloppe financière attribuée au protocole est bien respectée ;
- ❖ Établir chaque année, le bilan annuel des actions et des prestations réalisées dans l'entreprise ;
- ❖ Suivre en continu la mise en application du "Protocole" et élaborer tous les éléments destinés à la commission de respect de l'accord, aux différentes instances et à la Direction du Travail et de l'Emploi.

#### Correspondants insertion :

Ils sont chargés, dans le cadre de leur fiche de poste, de la mise en œuvre de l'animation et du suivi des actions à engager dans leur département afin de :

- ❖ Promouvoir la politique et les mesures du protocole ;

- ❖ Participer aux campagnes et aux actions relatives au protocole dans leur département ;
- ❖ Organiser l'accueil de la personne en situation de handicap avec l'encadrement concerné ;
- ❖ Soutenir l'encadrement des personnes en situation de handicap lors de la réalisation des dossiers de demande d'intervention financière soumis à la commission de coordination ;
- ❖ Recenser avec le responsable formation du département :
  - Les formations spécifiques à l'emploi pour aider l'insertion ou la réinsertion de la personne en situation de handicap ;
  - Les formations destinées à l'encadrement et aux collègues de travail ;
- ❖ Engager les actions d'information et de sensibilisation du personnel ;
- ❖ Etablir le bilan annuel ainsi que tous les éléments d'application du protocole dans leur département.

#### La commission de coordination :

Cette commission, présidée par le responsable de l' "entité Insertion" des personnes en situation de handicap, comprend notamment les représentants des services chargés de l'insertion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise, à savoir :

- ❖ Le responsable de l'entité insertion ;
- ❖ Trois médecins du travail ;
- ❖ Le responsable du service social et l'assistant référent au titre du protocole ;
- ❖ Les responsables du recrutement et de la mobilité ;
- ❖ Deux responsables du suivi financier (CGF et DCO).

Cette commission a pour principales attributions de :

- ❖ Suivre le plan d'embauche (nombre de personnes recrutées, examen des candidatures...) ;
- ❖ Examiner les dossiers sociaux relatifs aux prises en charge pour faciliter la vie professionnelle des personnes en situation de handicap (les aides financières, l'aménagement de poste de travail, l'acquisition de matériel de vie...) ;

- ❖ Décider de la suite à donner aux demandes de financement.

À l'occasion des réunions de la commission de coordination, selon la nature de l'ordre du jour, le président de la commission peut inviter toute personne susceptible d'apporter des éléments d'informations sur un sujet précis.

En complément d'autres acteurs interviennent :

#### La médecine du travail :

Les médecins du travail jouent un rôle important, à savoir :

- ❖ À l'embauche :

La personne en situation de handicap bénéficie obligatoirement d'un examen médical avec pour objectifs de :

- S'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail auquel l'entreprise envisage de l'affecter,
- Proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

De plus, la personne en situation de handicap fera l'objet comme les autres agents, dans les douze mois qui suivent, d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail. En cours de carrière, la personne en situation de handicap bénéficie de cet examen au moins une fois par an, ou à sa propre demande.

- ❖ Lors du maintien :

L'action des médecins du travail tend, notamment, à favoriser la reprise du travail par des propositions d'aménagement du poste de travail.

- ❖ Participation à la "commission de coordination" :

Afin de faciliter la mise en œuvre des actions réalisées au titre de l'insertion et du maintien, trois médecins du travail participent périodiquement à la commission de coordination.

#### Le "service social" :

Le service social du travail, par son approche globale, s'intéresse à la santé au travail des personnes en situation de handicap en terme de bien être physique, psychique et social.

À cet effet, les assistants de service social ont pour objectif d'aider les personnes en situation de handicap à trouver un équilibre entre les contraintes inhérentes à leur vie professionnelle et à leur vie privée.

Pour cela, le service social accompagne l'agent tout au long de sa vie professionnelle par :

- ❖ Une aide à la décision, quant à :
  - La prise de conscience du handicap et de ses conséquences ;
  - L'élaboration d'un projet professionnel et d'un projet de vie ;
  - La présentation du projet à l'entreprise ;
  - L'accompagnement de l'agent pour la réalisation du projet professionnel élaboré.
  
- ❖ Une information pour :
  - Demander la reconnaissance de travailleur handicapé par la maison départementale du handicap, en laissant à la personne le libre choix de le faire ;
  - Utiliser le "Protocole d'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap" et connaître la politique sociale de l'entreprise ;
  - Connaître les structures médico-sociales de l'environnement interne et externe à la RATP.
  
- ❖ Une animation et un partenariat pour :
  - Impulser une dynamique autour du projet d'insertion ;
  - Mobiliser et travailler en partenariat avec l'encadrement, les ressources humaines, la médecine du travail, les partenaires ;
  - Coordonner les actions des différents services internes ou externes.
  
- ❖ Une demande de financement pour :
  - Élaborer des demandes d'intervention financières internes ou externes à l'entreprise, en lien avec le management de proximité.

L'ergonome :

- ❖ Pour réaliser toute étude de poste à la demande du médecin du travail

## **Article 10 – Suivi du protocole**

L'accord sera suivi conformément à l'article 45 du protocole relatif au droit syndical du 20 février 2006. En particulier, il fera l'objet d'une réunion de bilan annuel

Les bilans et synthèses des actions et résultats obtenus pendant l'année précédente au titre du protocole seront également présentés aux différentes instances suivantes :

- ❖ Les CDEP propres à chaque département ;
- ❖ Le Comité Régie d'Entreprise.

De plus, les bilans seront adressés aux institutions qui en sont légalement saisies, à savoir :

Les CHSCT ;

Les directions des départements de l'entreprise ;

La Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

## **Article 11 – Agrément et déclarations administratives**

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans à dater du 1<sup>er</sup> janvier 2008, sous réserve de l'agrément par l'administration.

Les bilans annuels seront adressés à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

Pour rappel, la RATP est considérée comme établissement unique pour l'application de ce protocole.

Fait à Paris, le xx octobre 2007

## ANNEXE ÉTAT DES LIEUX

SITUATION DE L'ENTREPRISE AU REGARD DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN  
SITUATION DE HANDICAP

Calcul selon la loi de 1987

Année	2004	2005	2006	2007
1 - Effectif d'assujettissement	43 307	43 336	43 581	43 700
2 - Nombre d'emplois exigeant des aptitudes particulières	28 232	28 509	28 838	29 100
3 - Obligation d'emploi	6 %	6 %	6%	6%
4 - Assiette d'assujettissement	15 075	14 827	14 743	14 600
5 - Nombre de bénéficiaires à employer	905	890	885	876
6 - Nombre d'unités bénéficiaires employées dont	1 042	1 236	1 330	1 182
- reconnus COTOREP	487	581	640	558
- titulaires de rentes AT	555	655	690	624
7 - Nombre d'unités bénéficiaires correspondant à des travaux de sous-traitance avec le secteur protégé	11	9	0 <sup>4</sup>	0
8 - Nombre d'unités manquantes	0	0	0	0
9 - Taux d'employabilité	6,99%	8,40%	9,02%	8,10%

---

<sup>4</sup> Les contrats avec le secteur protégé ont été déclarés en tant que dépense et non en tant qu'unités bénéficiaires. Ils représentent en 2006 environ 20 unités, en légère progression en 2007.

10 - Contribution AGEFIPH/annuelle	0k€	0k€	0k€	0k€
------------------------------------	-----	-----	-----	-----

Calcul selon la loi de 2005

Année	2004	2005	2006	2007
1 - Effectif d'assujettissement			43 784	43 900
2 - Obligation d'emploi			6%	6%
3 - Nombre de bénéficiaires à employer			2 627	2 634
4 - Nombre d'unités bénéficiaires employées			1 044	950
5 - Nombre de bénéficiaires manquants			1 583	1 684
6 - Minorations			91	85
6 - Nombre de bénéficiaires manquants après minorations			1 491	1 599
7 - Nombre d'emplois exigeant des aptitudes particulières			28 838	29 100
8 -Taux ECAP			0,14	0,13
9- Nombre de bénéficiaires manquants après ECAP			208,8	208,9
10 - Contribution AGEFIPH/annuelle			1 036k€	1 053k€

**Pour la RATP, le Directeur Général Adjoint**

**Syndicat général CFDT des personnels du groupe RATP (CFDT-RATP)**

**Syndicat CFTC du groupe RATP (CFTC-RATP)**

**Syndicat C.F.E CGC du personnel du groupe RATP**

**Syndicats affiliés à la Confédération générale du travail (CGT)**

Syndicat CGT du personnel d'exécution des services d'exploitation du réseau routier de la RATP (autobus)

Syndicat CGT du personnel d'exécution des services d'exploitation du réseau ferré de la RATP (métro)

Groupement intersyndical des services ouvriers CGT de la RATP

Syndicat confédéré CGT des agents d'encadrement, techniciens, personnel des bureaux et assimilés de la RATP

Groupement intersyndical des ingénieurs et cadres CGT de la RATP

**Syndicats affiliés à la Confédération générale du travail Force Ouvrière (CGT-FO)**

Syndicat Force Ouvrière de la RATP

Syndicat Force Ouvrière des agents d'encadrement, techniciens, employés et assimilés de la RATP

**Syndicats relevant de l'Union nationale des syndicats autonomes RATP (UNSA-RATP)**

Groupement autonome toutes catégories de la RATP

Syndicat autonome BUS de la RATP

Syndicat autonome traction du métropolitain de Paris

**Syndicats affiliés à la fédération des syndicats indépendants du groupe RATP**

Syndicat indépendant BUS

Syndicat indépendant METRO

Syndicat indépendant RER

Syndicat indépendant des secteurs Maintenance, Tertiaire et Assimilés

Syndicat indépendant maîtrises, techniciens, cadres et personnels des filiales du groupe RATP

**Syndicat SUD/RATP**