



**ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE
EN FAVEUR DE L'INTEGRATION ET POUR L'EGALITE DES DROITS ET
DES CHANCES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP SUR LA
PERIODE 2024-2026**

Entre :

La Société CAF REICHSHOFFEN, Société Anonyme Simplifiée à associé Unique, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de STRASBOURG sous le n° 893 476 259, ayant son siège 6 route de Strasbourg 67110 REICHSHOFFEN, représentée par Monsieur Gorka GOMEZ,

d'une part,

Et,

Les Organisations Syndicales Représentatives des salariés, prises en la personne de leurs représentants dûment habilités conformément à l'article L.2232-12 du code du travail :

- CFE-CGC, représentée par Monsieur Christophe HITTER, en sa qualité de délégué syndical,
- CGT, représentée par Monsieur Christophe HEITZ, en sa qualité de délégué syndical,
- FO, représentée par Monsieur Hervé FILLHARDT, en sa qualité de délégué syndical,

d'autre part,

Ci-après désignées ensemble, « *les Parties* »

Il a été convenu ce qui suit :

GG
CH
F.HT
L.H

SOMMAIRE

PREAMBULE :.....	3
Article 1. Etat des lieux et ambitions	4
1.1. Etat des lieux.....	4
1.2. Ambitions de l'accord	5
1.3. Champ d'application	5
1.4. Objectif et budget de l'accord	6
1.4.1. Objectif de l'accord	6
1.4.2. Budget de l'accord.....	6
Article 2. Pilotage et suivi de l'accord : les acteurs de notre politique handicap	7
Article 3. Mesures liées aux actions de recrutement	10
Article 4. Plan de formation et de communication	12
4.1. Formation.....	12
4.2. Communication.....	12
Article 5. Plan d'insertion et de maintien dans l'emploi	13
5.1. Insertion	13
5.2. Maintien dans l'emploi	13
5.2.1. Evaluation de la performance et plan de développement	14
5.2.2. Surveillance médicale.....	14
5.2.3. Aide aux démarches de reconnaissance/renouvellement de RQTH.....	14
5.2.4. Aménagements des postes de travail et des accès.....	15
5.2.5. Aménagements du temps de travail	15
5.2.6. Autorisation d'absence indemnisée.....	16
5.2.7. Aide au logement, au transport et à l'achat d'appareillages	16
5.2.8. Aide au changement de poste	16
Article 6. Plan de développement de la sous-traitance avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)	17
Article 7. Mesures de fin de carrière	18
Article 8. Dispositions finales.....	19
8.1. Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord.....	19
8.2. Révision, modification.....	20
8.3. Clause de suivi – rendez-vous – interprétation de l'accord.....	20
8.4. Formalités, publicité, notification et dépôt de l'accord.....	20
ANNEXE 1 Actions pouvant être mises en œuvre au titre du budget de l'article 1.4.2....	22
ANNEXE 2 Diversité et inclusion chez CAF Reichshoffen	23
ANNEXE 3 Le Handicap chez CAF Reichshoffen.....	24

66
at
F.14
C*



PREAMBULE :

A titre liminaire, il convient de rappeler le contexte récent au sein de la Société CAF REICHSHOFFEN. Le 1^{er} août 2022, la Société CAF a repris le site de Reichshoffen.

Le précédent accord portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap avait été conclu dans un autre contexte, dès lors que le site de Reichshoffen n'était qu'un établissement.

La Société CAF REICHSHOFFEN a souhaité, dans ce nouvel accord, se placer au plus près des enjeux du terrain et prendre en compte les différents changements découlant de sa nouvelle appartenance.

Les différents accords qui ont été conclus antérieurement ont impulsé une dynamique de progrès constant et produit des résultats concrets : le taux d'emploi des salariés en situation de handicap a atteint 7,2 % (minorations non incluses) à la dernière mesure.

La Société CAF REICHSHOFFEN est porteuse de diverses valeurs telles que l'excellence, la confiance ainsi que la durabilité.

Elle applique pleinement ces valeurs dans la définition et la mise en œuvre de sa politique handicap au quotidien.

Promouvoir l'inclusion témoigne de la place accordée à chaque salarié dans sa différence : que cette différence soit culturelle, sociale, linguistique, de genre ou liée à un handicap visible ou caché, nous considérons chez CAF REICHSHOFFEN que nos différences sont une vraie richesse pour l'entreprise.

En dépit du fait que la Société CAF REICHSHOFFEN remplit son obligation d'emploi de travailleurs handicapés, elle a tout de même souhaité continuer à se doter d'un accord collectif portant sur cette thématique.

Le présent accord s'inscrit également dans la continuité de la politique Handicap initiée depuis plus de 15 ans et traduit l'attachement des parties signataires à une politique Handicap qui serait décidée de concert entre les organisations syndicales et la Société.

Il vise à :

- réaffirmer le rôle déterminant de tous les acteurs de la politique handicap de CAF REICHSHOFFEN,
- poursuivre les actions mises en œuvre sur le site depuis 2006 pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap,
- promouvoir une politique d'embauche plus ambitieuse, au regard du bilan réalisé en 2023 faisant état de la difficulté de recrutement des travailleurs handicapés,
- poursuivre les objectifs de maintien dans l'emploi considérés par les Parties comme particulièrement adaptés aux besoins de nos travailleurs en situation de handicap.

6.6
CH
F.1t
CH

Article 1. Etat des lieux et ambitions

Le constat d'une politique handicap réellement efficace au sein de l'entreprise n'est plus à démontrer, par le biais des diverses mesures mises en place au sein de CAF REICHSOUFFEN.

Néanmoins, l'état des lieux réalisé en 2023 a démontré que certains axes pouvaient encore être améliorés et a conduit à prendre diverses mesures dans l'accord sur le handicap 2024 - 2026.

L'accord précédent a pu s'appliquer pendant 3 années, suite auxquelles la Société CAF REICHSOUFFEN a pu en dresser un bilan.

1.1. Etat des lieux

Les résultats 2020-2023 sont bons dans l'ensemble et la Société souhaite continuer à favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

- **Taux d'emploi** : de bons résultats ; davantage de travailleurs handicapés employés, que ce soit dans l'emploi direct ou indirect ;
- **Secteur du travail protégé et adapté (STPA)** : le service des achats est bien impliqué dans l'action en faveur du handicap de l'entreprise : développement satisfaisant de la politique achats responsables permettant de privilégier les entreprises du STPA, qui emploient au moins 50% de travailleurs en situation de handicap ;
- **Insertion et maintien dans l'emploi** : les objectifs ont été atteints sur la période précédente. Les réunions de bilan organisées avec les travailleurs handicapés d'une part, et le référent handicap d'autre part, montrent que les salariés en situation de handicap sont satisfaits des mesures déployées par le dernier plan dans l'emploi ;
- **Formation et communication** : l'ensemble des acteurs de la politique handicap est satisfait de ces actions : les besoins en formation sont adaptés à la demande particulière des salariés en situation de handicap et le service communication bien impliqué dans la démarche CAF REICHSOUFFEN en faveur du handicap ;
- **Embauche** : au moment de la signature du présent accord, les Parties constatent que la Société CAF REICHSOUFFEN remplit son obligation d'emploi de travailleurs en situation de Handicap, avec un pourcentage de 7,2% à la dernière mesure.

Au 10 octobre 2023, la Société CAF REICHSOUFFEN employait 49 salariés ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Il est toutefois à noter que CAF REICHSOUFFEN poursuit un objectif général de recrutement. Cela signifie qu'il conviendra de veiller à l'augmentation parallèle du nombre de recrutements de salariés en situation de handicap.

66
C4
F.14
C11

1.2. Ambitions de l'accord

Au regard du constat établi ci-dessus, il sera porté une attention particulière au recrutement de salariés en situation de handicap.

Ainsi, le présent accord a également pour objectif de développer le recrutement de salariés et stagiaires. L'ambition du présent accord est d'atteindre chaque année entre 7% et 10% d'emploi de personnes en situation de handicap (rappel : prise en compte des stagiaires/apprentis dans la loi pour l'atteinte des 6%).

Par ailleurs, les actions définies par le précédent accord, qui ont fait la preuve de leur efficacité, seront maintenues ; en particulier celles relatives à l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés qui permettent de répondre aux besoins de chaque situation particulière des salariés en situation de handicap : elles sont donc reconduites par le présent accord.

De la même manière, les actions de formation et de communication seront poursuivies, ainsi que la politique « *achats responsables* » avec les entreprises du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA). De nouvelles mesures sont également exposées dans le présent accord, lesquelles constituent un pas supplémentaire dans la démarche Handicap de la Société.

1.3. Champ d'application

Le champ d'application de l'accord concerne la Société CAF REICHSHOFFEN. Est considéré comme bénéficiaire de l'accord tout salarié de l'entreprise bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), ou en cours de reconnaissance, sous réserve de l'imputabilité des dépenses d'aménagement ou d'accompagnement au sens de l'article L.5212-13 du Code du Travail.

Au regard des dispositions légales précitées, seront donc concernés à date de l'accord :

- 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,
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle 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 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,
- 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,

66
CM
Fit
CH



- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L.241-3 du Code de l'action sociale et des familles,
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

1.4. Objectif et budget de l'accord

1.4.1. Objectif de l'accord

Par le présent accord, les Parties :

- visent à pérenniser davantage d'emplois de salariés en situation de handicap ;
- visent à gagner en réactivité et en flexibilité dans la mise en œuvre des mesures d'aménagement de postes, ou d'accompagnement des salariés en situation de handicap, au travers de budgets spécifiques prévus à cet effet ;
- confirment les rôles et responsabilités de chacun des acteurs de la politique handicap ;
- définissent un plan d'action et la contribution de la Société à l'atteinte et au dépassement de l'objectif fixé dans le présent accord.

Ainsi le plan d'action triennal 2024-2026 repose sur trois (3) axes (Annexe 1) :

- un plan d'embauche ;
- un plan de formation et de communication ;
- un plan d'insertion et de maintien dans l'emploi ;

CAF REICHSHOFFEN souhaite maintenir un plan de développement de la sous-traitance avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté (SPTA), bien que les nouvelles dispositions légales ne prennent plus ce type de contrats en compte dans l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés de l'entreprise.

La réalisation de ce plan d'action doit permettre au minimum de maintenir au cours de chacune des 3 années du présent accord le taux légal d'Unités Bénéficiaires de 6% (hors minorations).

1.4.2. Budget de l'accord

Le budget prévisionnel nécessaire pour mener à bien ce plan d'action est fixé à 10 K€ chaque année, pour les actions de sensibilisation, d'animation, supports à la communication et le cas échéant, des actions d'aménagement de poste. Le budget n'est pas cumulable d'une année à l'autre.

Une attention particulière sera portée sur le recrutement, au travers des actions prévues à l'article 3 et des partenariats associatifs (annexe 2).

Les objectifs annuels seront présentés chaque année à la Commission Handicap et au CSE.

GH
CH
F.H
CP

Article 2. Pilotage et suivi de l'accord : les acteurs de notre politique handicap

Les acteurs de la politique Handicap et leur mission sont définis comme suit :

❖ Un référent Handicap « Entreprise » :

Il élabore le plan d'action et pilote le déploiement des actions du plan triennal.

Sa mission est la suivante :

1- CŒuvrer pour respecter l'engagement d'embauche de personnes handicapées :

- Sensibiliser les différentes personnes impliquées,
- Promouvoir l'engagement de CAF REICHSHOFFEN sur le handicap lors des salons dédiés,
- Nouer des partenariats avec les écoles pour former à nos métiers,
- Impliquer les Entreprises de Travail Temporaire et autres partenaires.

2- Faciliter l'insertion, la formation et le maintien dans l'emploi :

- Informer l'ensemble des parties prenantes des dispositions prévues par l'accord,
- Compenser le handicap au travers d'aménagements de postes, d'horaires ou toute autre mesure d'adaptation de l'organisation du travail,
- Adapter le parcours d'intégration en cas de demande du nouvel arrivant,
- Veiller à une évolution de carrière équitable, basée sur les compétences.

3- Respecter les engagements de développement du recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) : impliquer l'ensemble des acheteurs sur l'intérêt du recours au STPA.

4- Piloter le déroulement de l'accord :

- Animer le sujet au sein de la Commission handicap,
- Assurer le suivi du projet et du budget de l'accord,

Compte-tenu de l'importance du rôle du référent handicap, il bénéficiera d'une formation au début de la mise en œuvre de l'accord. Les frais afférents à cette formation seront imputés sur le budget handicap de l'entreprise.

❖ Un référent Handicap « Instances Représentatives du Personnel » (IRP) :

Il assiste le référent handicap Entreprise dans la mise en œuvre de l'accord et sera associé à la mission de celui-ci afin de travailler de concert.

- Rôle de proposition d'actions et d'accompagnement des salariés ;

66
CM
F.IH
CH

- Rôle de préparation et d'animation des différentes campagnes de sensibilisation ;
- Soutien à la préparation du bilan annuel pour Commission Handicap et CSE.

Le référent handicap IRP est membre de la Commission Handicap et est désigné par les Organisations Syndicales pour la durée du présent accord. En cas de désaccord avec le Référent Handicap Entreprise, un nouveau vote est mis en place par les Organisations Syndicales jusqu'à accord avec le Référent Handicap Entreprise.

En cas de fin de mission en cours de fonctions, notamment par démission, il sera procédé à son remplacement par une nouvelle désignation dans les meilleurs délais.

Le personnel sera informé de sa désignation par tout moyen (SharePoint, affichage...). Il sera, notamment, informé de son identité. Sa nomination sera également diffusée par e-mail.

❖ **Les Ressources Humaines :**

- Recruter des salariés en situation de handicap (toutes formes de contrats, les CDI étant à privilégier ainsi que les contrats d'apprentissage et les stages),
- Les intégrer,
- Les former,
- Assurer leur équité de traitement dans tous les aspects de la vie professionnelle.

❖ **La Médecine du Travail, Médecin du Travail et infirmiers(es) :**

- Mettre en place une surveillance médicale adaptée. Aux termes de l'article R.4624-17 du code du travail, le travailleur handicapé bénéficie d'une surveillance médicale renforcée. La visite d'information et de prévention réalisée lors de son embauche doit permettre de l'orienter vers un suivi adapté, réalisé par le médecin du travail. Cette visite permet, en outre, d'identifier le handicap et son impact professionnel, de prononcer l'aptitude du salarié à un poste défini et si nécessaire de proposer des aménagements à son poste de travail (aménagement d'horaires, matériels, organisationnels...),
- Conseiller l'entreprise pour permettre une adaptation optimale du poste et veiller au maintien dans l'emploi,
- Apporter une aide aux personnes souhaitant obtenir le statut de travailleur handicapé ou mettre à jour leur dossier de reconnaissance (anticiper la potentielle fin de reconnaissance).

❖ **L'Assistance Sociale :**

- Apporter un soutien dans la recherche de solutions,
- A la demande des salariés en situation de handicap ou avec leur accord, et dans le respect du secret professionnel, établir des évaluations de situation en tenant compte des éléments personnels et des contraintes de l'environnement professionnel.
- Apporter une aide aux personnes souhaitant obtenir le statut de travailleur handicapé (anticiper la potentielle fin de reconnaissance).

GB
CH
FH
CH

❖ **La CSSCT :**

- Suivre la mise en œuvre du plan d'action Handicap (bilan annuel et objectifs, points intermédiaires de suivi)
- Suivre les adaptations ou améliorations des postes de travail (nouvelles technologies, outils spécifiques...etc.),

❖ **Les Achats :**

- Développer le chiffre d'affaires à destination du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA),
- Intégrer une clause « Inclusion » pour l'ensemble des fournisseurs de CAF REICHSHOFFEN, y compris les Entreprises de Travail Temporaire,
- Proposer au moins une entreprise du STPA dans la sélection fournisseurs pour les familles d'achats identifiées,
- Communiquer une fois par an, lors de la Commission Handicap, sur les principaux contrats réalisés auprès du STPA.
- Permettre aux salariés impliqués dans les achats de prestation d'identifier les entreprises du STPA dans les panels proposés.

❖ **La Communication :**

- Promouvoir et faire partager les engagements de l'entreprise en matière de diversité et d'inclusion des salariés en situation de handicap,
- Diffuser le présent accord dans l'ensemble de l'entreprise et faire connaître les réseaux d'acteurs internes,
- Organiser des conférences / actions de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à la thématique du Handicap,
- Valoriser CAF REICHSHOFFEN en tant qu'employeur inclusif, notamment sur la thématique du handicap, en externe (notamment par le biais des annonces d'emploi), en systématisant l'utilisation du paragraphe suivant en bas de chaque annonce : « *Nous valorisons l'inclusion et la diversité des talents. CAF entend promouvoir l'emploi pour les personnes en situation de handicap. Rejoignez une entreprise qui favorise l'égalité des chances.* »
- Poursuivre la sensibilisation et la connaissance du handicap à tous les niveaux de l'entreprise pour favoriser l'inclusion des salariés en situation de handicap,
- Développer la connaissance du handicap pour lutter contre les préjugés et les stéréotypes.

❖ **La Commission Handicap :**

La composition de la Commission Handicap est la suivante :

- Les membres de la Commission Handicap désignés par le CSE (2 membres par organisation syndicale et le secrétaire du CSE),
- Le référent Handicap Entreprise,
- Le référent Handicap IRP,

66
CH
F. H
CH

- Le responsable EHS,
- Un représentant de la CSSCT désigné par le CSE,
- Le médecin du travail,
- L'infirmier(-ière),
- L'ergonome.

Pourront être invités en cas de nécessité :

- Un représentant Achats,
- Un représentant Communication.

La commission se réunira au moins 1 fois par an (4^{ème} trimestre) et plus fréquemment si nécessaire (par exemple en cas de difficulté de mise en œuvre de l'accord).

Afin de favoriser le renouvellement des plans d'actions, tout salarié porteur d'un projet validé par les référents Handicap pourra, à sa demande, être invité à participer à une réunion de la Commission Handicap.

Le référent Handicap Entreprise convoquera la commission.

Le référent Handicap IRP tiendra à jour la feuille d'émargement attestant de la présence des membres à la Commission Handicap et à toutes réunions liées à l'accord Handicap et sera en charge d'établir un compte-rendu.

Un point sur le plan d'action handicap sera systématiquement inscrit à l'ordre du jour de la réunion ordinaire du comité social et économique (CSE) après la tenue de la Commission Handicap, de manière à informer le CSE des actions spécifiques déroulées et des actions prévues. Le compte-rendu que la Commission établit après chaque réunion sera présenté dans le cadre de ce point.

- ❖ **Ergonome :** Il a été convenu par les parties que l'ergonome sera systématiquement inclus dans les démarches liées au Handicap. L'ergonome travaille, notamment, à la prévention des accidents et à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Article 3. Mesures liées aux actions de recrutement

Malgré les difficultés inhérentes au marché de l'emploi, dans notre secteur d'activité, mises en évidence par l'état des lieux, l'ambition du présent accord est de garantir le recrutement de salariés en situation de handicap au sein de CAF REICHSHOFFEN.

En premier lieu, il convient de rappeler que le processus de recrutement de la Société est fondé sur le principe de non-discrimination, énoncé à l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Afin de respecter ce principe, le recrutement est basé sur l'évaluation des compétences et aptitudes

GB
CH
F.H
CH



des candidat(e)s. Les annonces d'emploi ou de stage mentionneront systématiquement la volonté d'inclusion présente au sein de la Société CAF REICHSHOFFEN.

Tout candidat reçu en entretien d'embauche (quelle qu'elle soit) ou à un stage, se verra remettre un dépliant relatif au handicap au travail.

L'objectif de la Société est de maintenir et/ou de dépasser un taux d'emploi de travailleurs handicapés de 7% de l'effectif total.

Les embauches en CDI seront privilégiées. Les Parties souhaitent investir également toutes les autres formes d'insertion : les contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, les stages, les contrats de formation en alternance, ou toutes autres formes de contrats pouvant constituer des passerelles vers des emplois pérennes, pourront être utilisées.

Il est précisé que les contrats susvisés sont conclus dans l'optique, dans la mesure du possible, d'aboutir à une relation de travail pérenne, à savoir la conclusion d'un CDI.

A cet effet, deux actions seront particulièrement encouragées :

- ❖ Les partenariats associatifs (Annexe 2),
- ❖ Le lien avec les référents handicap des écoles.

Le nombre d'actions de recrutement de travailleurs handicapés sera augmenté, avec l'aide et l'appui d'acteurs spécialisés dans le domaine.

Dans le cas d'un contrat en alternance, les personnes concernées bénéficieront d'une priorité d'embauche à compétences égales. Des partenariats avec des organismes de formation devront continuer d'être recherchés et mis en œuvre dans le périmètre des bassins d'emploi. Une part spécifique du budget « Handicap » est allouée à ces partenariats.

Par ailleurs, Les Parties ayant constaté que l'intérim représentait chez CAF REICHSHOFFEN une opportunité en vue d'une embauche ultérieure, celui-ci doit aussi être un moyen à utiliser en l'absence de poste ouvert en CDI.

Les recrutements de personnes en situation de handicap sont ouverts à toutes qualifications et tous niveaux hiérarchiques ; au cours de l'examen des candidatures de personnes en situation de handicap, les moyens pour parvenir à occuper un poste vacant seront étudiés (aménagement du poste, formation du salarié...).

Par ailleurs, des actions de formation à destination des recruteurs seront mises en place, afin de les former au recrutement de salariés en situation de handicap.

Le nombre d'actions de recrutement sur la thématique du handicap sera multiplié. Dans ce cadre, CAF REICHSHOFFEN recourra notamment à des acteurs spécialisés dans le domaine du handicap.

CAF REICHSHOFFEN communiquera au CSE et à la Commission Handicap le nombre de salariés recrutés bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), qui se seront déclarés soit lors des entretiens de préselection ou lors de l'embauche. Ce taux sera communiqué une fois par année.

GG
CH
FH
CH



Enfin, CAF REICHSHOFFEN étudiera toute demande venant de ses salariés visant l'insertion de personnes en situation de handicap (recommandations pour une embauche, stages, alternance, parrainage, etc.).

La Société CAF REICHSHOFFEN se rendra régulièrement aux salons de recrutement, forums, job dating sur la thématique du handicap (cf. annexe 2, listings des évènements annuels). Elle réalisera, au cours de ces évènements, une information sur sa politique de Handicap.

Article 4. Plan de formation et de communication

4.1. Formation

Le personnel en situation de handicap a accès à la formation continue dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les autres salariés. Il appartient au service RH de vérifier que les salariés en situation de handicap connu ou reconnu au niveau de l'entreprise ont bénéficié du même niveau d'accès à la formation/au déroulement de carrière : le suivi de ces actions est assuré par la commission emploi-formation.

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

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

Enfin, chaque manager ayant dans son équipe une personne en situation de handicap sera accompagné. Le Service de Santé au Travail pourra être un support aux managers dans le cadre des évaluations de performance (et/ou d'objectifs) de leurs salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé, dans la limite du secret médical.

Tout manager pourra bénéficier d'une formation spécialisée au management de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, lors de l'une des semaines du handicap de l'année.

4.2. Communication

Dans le cadre du plan d'action triennal, des actions de communication seront mises en œuvre par les référents Handicap, ainsi que par le service communication, et notamment :

- ❖ Informer le personnel, par tout moyen (SharePoint, affichage...), de l'identité des référents Handicap, et la diffusion par mail de leur nomination ;

66
CH
F.I.T
CII

- ❖ Des supports de communication à destination de l'ensemble des salariés et managers pour sensibiliser à la situation de handicap et encourager les salariés concernés à déclarer une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) afin de bénéficier des mesures de l'accord.
- ❖ L'organisation d'évènements au niveau de l'entreprise pour sensibiliser l'ensemble des salariés à la situation de travailleur handicapé : Handi-sport, Handi-café ...
- ❖ Un plan de communication annuel sensibilisant à la thématique du handicap devra être réalisé.
- ❖ Une communication mensuelle sur la thématique du Handicap aura lieu.

La mise à jour du dépliant relatif au handicap au travail devra se faire chaque année. Il sera remis après chaque entretien d'embauche aux candidats.

Article 5. Plan d'insertion et de maintien dans l'emploi

En sus du plan d'insertion précisé ci-après, CAF Reichshoffen encourage les démarches de reconnaissance du handicap du personnel de l'entreprise présentant les conditions requises.

Cette reconnaissance permet au service des Ressources Humaines et au service médical d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées. Elle permet également aux intéressés de bénéficier des mesures particulières du présent accord.

La procédure de reconnaissance dépend de la réglementation en vigueur et relève des organismes extérieurs compétents. Le service de santé au travail et le service des Ressources Humaines mèneront des actions de sensibilisation auprès du personnel et apporteront le soutien nécessaire aux personnes qui le souhaitent pour s'engager dans cette démarche.

Les salariés concernés peuvent également se rapprocher de l'assistant social en vue de s'informer sur les démarches liées à la RQTH.

Afin de permettre une meilleure prise en compte des handicaps non visibles, des actions de sensibilisation sur le sujet seront déployées au sein de l'entreprise.

5.1. Insertion

Un plan d'accueil et d'intégration spécifique pourra être mis en œuvre dans le cadre du recrutement de personnes en situation de handicap. A cet effet, et sur avis du médecin du travail, le poste de travail et les accès aux différents lieux communs, tels que le parking, les toilettes, le restaurant d'entreprise et les salles de réunions, seront étudiés et aménagés au regard des contraintes liées au handicap de la personne.

5.2. Maintien dans l'emploi

Le plan de maintien dans l'emploi est fixé en prenant en compte les risques d'aggravation du handicap et du vieillissement des salariés en situation de handicap en emploi.

66
CH
FH
CH

5.2.1. Evaluation de la performance et plan de développement

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

5.2.2. Surveillance médicale

Les salariés en situation de handicap bénéficient sur le milieu de travail d'une surveillance médicale adaptée.

En outre pour faciliter leur suivi médical (hors visite de la médecine du travail) en lien avec leur handicap, des autorisations d'absence peuvent leur être accordées (article 5.2.6.), ainsi qu'une prise en charge de leurs frais de transport dans les conditions suivantes :

Le salarié dont le handicap nécessite la consultation d'un médecin spécialiste situé à plus de 100 km du lieu où il réside, peut bénéficier d'une aide destinée à en réduire l'impact financier.

Cette aide se traduit par une prise en charge totale ou partielle des frais de transport :

- Si utilisation d'un véhicule personnel : frais de carburant et de péage d'autoroute
- Si utilisation du train : billets de chemin de fer AR (base 2^{ème} classe) dans la limite de 2 personnes (salarié en situation de handicap + accompagnant éventuel).

Les frais engagés sont remboursés par note de frais, sur présentation des justificatifs du rendez-vous médical, de l'identité de son bénéficiaire et des frais engagés dans la limite de 100€ par personne (pour les déplacements en train) et 100€ au total (par déplacement en voiture), et ce, dans la limite de 2 prises en charge par an.

5.2.3. Aide aux démarches de reconnaissance/renouvellement de RQTH

CAF REICHSHOFFEN a pour volonté de favoriser la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Les salariés en cours de reconnaissance pourront, à leur demande, être accompagnés par l'assistant social ou le médecin du travail dans la réalisation des démarches administratives nécessaires à la reconnaissance / au renouvellement du statut.

De manière générale, un flyer relatif au handicap au travail, évoquant la RQTH sera remis aux salariés nouvellement embauchés.

66
CH
F.11
CH

5.2.4. Aménagements des postes de travail et des accès

Sur avis du médecin du travail, des études ergonomiques sont menées afin d'adapter, de manière curative et préventive, les postes de travail et leurs accès, aux contraintes des handicaps des personnes concernées. Un budget spécifique est réservé à la réalisation de ces études et ces aménagements. La CSSCT est régulièrement informée et le CSE consulté sur ces aménagements.

Les parties rappellent que le télétravail peut constituer un aménagement du poste du travail et un moyen d'assurer le maintien dans l'emploi ; sans toutefois aboutir à 100 % du temps de travail et sans limite de durée.

Conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Est qualifié de télétravailleur tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail.

Pour les salariés en situation de handicap, les conditions et modalités d'accès au télétravail pourront être personnalisées sur avis du médecin du travail et de l'équipe RH. L'ergonome du travail sera associé à cette démarche.

La mise en place du télétravail pour le salarié en situation de handicap repose sur le volontariat, et donnera lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail en vue d'en définir les modalités précises.

Il conviendra, en tous les cas, que les supérieurs hiérarchiques des salariés en situation de handicap pratiquant le télétravail veillent à ce qu'il n'y ait pas une situation d'isolement du collectif de travail.

5.2.5. Aménagements du temps de travail

Les salariés concernés par cet accord pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'un aménagement d'horaire après avis du médecin du travail et validation par le service des Ressources Humaines.

L'aménagement du temps de travail et l'organisation du travail du salarié handicapé sont fonction de son handicap et doivent donc être adaptés en conséquence.

Ainsi, le salarié qui bénéficie des dispositions particulièrement favorables du présent accord ne peut prétendre au cumul du bénéfice d'autres accords collectifs concernant l'aménagement de son temps de travail et l'organisation de son travail, les accords étant exclusifs les uns des autres sur ce point (accords équilibre travail-vie privée, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, télétravail etc.).

GB
CH
Fit
Cit

5.2.6. Autorisation d'absence indemnisée

Les salariés ayant un handicap reconnu, ou en cours de reconnaissance, peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence indemnisée sur le temps de travail, à concurrence de deux jours par an, sous réserve d'en informer au préalable leur hiérarchie, dans les cas suivants :

- Démarches administratives et rendez-vous médicaux liés à leur situation de handicap ou à la procédure de reconnaissance,
- Démarches auprès d'associations ou d'organismes spécialisés intervenant au niveau de l'insertion des personnes en situation de handicap,
- Démarches auprès de fournisseurs ou prescripteurs d'appareillages liés à leur handicap.

Pour les mensuels, ces absences peuvent être fractionnées en heures sur la base de la valeur forfaitaire d'une journée de travail en vigueur dans l'établissement. La durée de ces absences peut être adaptée en fonction de la situation et des besoins du salarié avec l'accord de son responsable de service et du service des ressources humaines.

Le coût de ces absences n'est pas imputable sur le budget de l'accord.

5.2.7. Aide au logement, au transport et à l'achat d'appareillages

Dans les limites des dispositions réglementaires, l'entreprise examine les demandes qui ont pour objet de faciliter les conditions de travail. Un budget spécifique est alloué au sein de l'entreprise pour financer tout ou partie de ces demandes.

Par ailleurs une aide spécifique, sous forme d'avance ou de prise en charge, totale ou partielle, est attribuée aux salariés concernés pour financer l'achat d'appareillages rendu nécessaire par le handicap. Les montants de ces aides sont déterminés en fonction des demandes et du budget disponible.

Des aides financières indépendantes du budget de l'accord peuvent également être obtenues sous certaines conditions auprès de l'action sociale de notre assureur Frais de santé (Malakoff Humanis). Une communication sur les aides et prestations proposées sera réalisée au sein de l'entreprise par l'action sociale de Malakoff Humanis, en collaboration avec les référents Handicap.

5.2.8. Aide au changement de poste

Le salarié bénéficiera de la formation et de l'accompagnement nécessaires à sa bonne prise de fonction.

En cas de changement de poste générant la perte de primes associées (indemnisation des contraintes du poste telles que celles liées au régime horaire ou aux conditions d'exécution du travail), la perte de cette indemnisation sera mise en œuvre de manière progressive, de manière à en atténuer l'impact pour le salarié.

GG
CH
F-H
CH



Article 6. Plan de développement de la sous-traitance avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)

CAF REICHSHOFFEN a recours à des contrats de fournitures, de sous-traitance ou à des prestations de service avec les établissements du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA). La possibilité pour l'employeur de s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés par ce biais a été abrogée, cependant, les Parties maintiennent leur volonté de poursuivre l'action entreprise.

Rappel des définitions :

Secteur Protégé : il regroupe les Etablissements et les Services d'Aide par le Travail (E.S.A.T.), ces structures permettent à des personnes lourdement handicapées d'exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées. Ces établissements médico-sociaux relèvent du secteur protégé.

Secteur Adapté : il regroupe les Entreprises Adaptées (E.A.). Elles font partie du marché du travail. Ces entreprises doivent employer entre 55% et 100% de travailleurs handicapés.

A ce titre et pour exemple, nous travaillons d'ores et déjà avec le Sonnenhof, APF Entreprise Alsace, HandiPrint, ESAT Ateliers Suzanne Dietrich, entre autres.

Le recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) s'inscrit, pour les Parties, dans la volonté d'œuvrer en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap et de leur employabilité. Cela se traduit soit en accueillant du personnel handicapé mis à disposition au sein des locaux, soit en générant des heures de travail aux ateliers qui emploient des personnes en situation de handicap lesquelles peuvent rencontrer des difficultés à intégrer le milieu ordinaire.

La direction des Achats souhaite pérenniser les actions initiées dans le cadre des accords précédents, et trouver de nouveaux axes de développement, et notamment, dans la mesure du possible :

- Intégrer dans le processus de sélection des sous-traitants et fournisseurs au moins une entreprise du secteur adapté EA ou ESAT pour les marchés sur lesquels ces entreprises sont présentes ;
- Rechercher les possibilités de développement des contrats existants ; -
- Solliciter davantage les E.A. ou E.S.A.T. par des actions d'informations et de sensibilisation appropriées auprès de tout salarié de CAF REICHSHOFFEN susceptible d'être décisionnaire dans un acte d'achat ;
- Demander à ses partenaires du secteur ordinaire de proposer une sous-traitance partielle au STPA.

66
CH
F.11
CH

Article 7. Mesures de fin de carrière

Les salariés reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), et qui en ont informé la société CAF REICHSHOFFEN, ont la possibilité de bénéficier d'une cessation anticipée totale d'activité, à condition de faire liquider leur retraite à l'issue du dispositif.

La durée de cette cessation anticipée totale d'activité varie en fonction de la durée pendant laquelle le salarié a travaillé en situation de handicap au sein de l'entreprise. Pour sa détermination seront prises en considération d'une part, la date d'information par l'intéressé de la Direction des Ressources Humaines et d'autre part, la date d'entrée dans le dispositif. En cas de RQTH temporaire seront retenues les dates figurant sur l'avis délivré à l'intéressé par la CDAPH.

- Entre 3 et 5 ans : 1 mois
- Entre 5 et 10 ans : 2 mois
- Entre 10 et 15 ans : 3 mois
- Entre 15 et 20 ans : 4 mois
- Au-delà de 20 ans : 6 mois

Pendant cette période de cessation totale d'activité le salarié percevra une indemnité destinée à compenser la perte de rémunération, selon la même périodicité que celle de la paie. Son montant est fixé à 90% de la rémunération mensuelle moyenne brute des 12 derniers mois, hors éléments exceptionnels et monétisation CET.

Cette cessation anticipée d'activité dite « CAA H » ne peut se cumuler avec aucun autre dispositif de cessation anticipée totale ou partielle d'activité résultant d'un autre accord d'entreprise.

Durant la période de CAA H les mesures suivantes seront appliquées :

- Assurance Prévoyance gros risques et Frais de santé :
Les cotisations du régime de Prévoyance et du régime Frais de santé seront calculées sur une base de salaire reconstituée à temps plein.
L'entreprise prendra en charge sur le différentiel salaire reconstitué/indemnité perçue, les parts patronale et salariale des cotisations applicables selon les taux et système de cotisation en vigueur dans l'entreprise.
- Cotisations vieillesse du régime général et du régime complémentaire :
Les cotisations vieillesse du régime général et les cotisations du régime complémentaire AGIRC-ARRCO, seront calculées sur une base de salaire également reconstituée à temps plein.
L'entreprise prendra en charge sur le différentiel salaire reconstitué/indemnité perçue, les parts patronale et salariale des cotisations applicables selon les taux et système de cotisation en vigueur dans l'entreprise.

GB
CM
F.I
CH



- Indemnité de départ en retraite versée à l'issue de la CAA H :

A l'issue de la CAA H les salariés percevront, lors de la cessation de leur contrat de travail, leur solde de tout compte comprenant une indemnité de départ à la retraite calculée selon les dispositions de la convention collective applicable. La rémunération prise en compte pour son calcul sera la rémunération annuelle brute perçue au cours des 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif.

Il est rappelé que le salaire correspondant aux périodes de suspension du contrat de travail ayant lieu pendant la période de référence, non rémunérées ou partiellement rémunérées (ex : maladie) est reconstitué sur la base de ce que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Les salariés victimes, au cours de leur activité au sein de l'entreprise, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10%, et titulaires d'une rente, peuvent bénéficier d'une cessation anticipée totale d'activité dans les conditions prévues au point ci-dessus.

Pour la détermination de la durée de cette cessation anticipée totale d'activité seront prises en considération d'une part, la date de notification du taux d'incapacité et d'autre part, la date d'entrée dans le dispositif.

Les salariés qui souhaitent bénéficier du dispositif de CAA H et remplissent les conditions requises doivent faire part de leur intention, par écrit, à la Direction des Ressources Humaines de leur établissement dans un délai minimum de trois mois précédant la date d'entrée prévisionnelle en CAA H. Ils fournissent à l'appui de leur demande une lettre d'engagement à faire valoir leur droit à la retraite à l'issue de la CAA H.

L'adhésion au dispositif fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui reprend notamment les modalités de rémunération pendant la CAA H.

Il est précisé que les adhésions ne peuvent prendre effet qu'au 1^{er} jour du mois.

Article 8. Dispositions finales

8.1. Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur de façon rétroactive au 1^{er} janvier 2024, une fois les formalités de publicité et de dépôt effectuées en vertu de l'article 8.4 ci-après.

Il est conclu pour la durée déterminée de trois ans, pour les années 2024 à 2026. Il expirera le 31 décembre 2026, date à laquelle il cessera automatiquement de produire tous ses effets.

BB
CH
F-H
CH



8.2. Révision, modification

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

8.3. Clause de suivi – rendez-vous – interprétation de l'accord

Le suivi sera effectué par la commission Handicap prévu à l'article 2.

Enfin, les parties conviennent, en cas de désaccord sur l'interprétation de l'accord, de se réunir dans le cadre d'au moins 2 réunions.

8.4. Formalités, publicité, notification et dépôt de l'accord

Un exemplaire original signé du présent accord sera remis à chaque partie, ainsi qu'au greffe du Conseil de prud'hommes d'Haguenau.

Après sa notification à toutes les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, le présent accord sera rendu public et déposé à l'initiative de la Société sur la plateforme Téléaccords du Ministère du Travail.

En outre, un exemplaire sera déposé sur le Teamspace RH site pour les salariés.

Fait à Reichshoffen, le 24 avril 2024

GG
CH
F.IH
CH

Pour la société CAF REICHSHOFFEN,

Monsieur Gorka GOMEZ



Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CFE-CGC,
Monsieur Christophe HITTER



Pour la CGT,
Monsieur Christophe HEITZ



Pour FO,
Monsieur Hervé FILLHARDT



GG
CH
F. It
CH

ANNEXE 1 Actions pouvant être mises en œuvre au titre du budget de l'article 1.4.2.

Pilotage de l'accord 5%	Embauches 15%	Formation /Communication 20%	Insertion/Maintien dans l'emploi 50%	Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) 10%
Temps passé par acteurs de la politique handicap : Référents handicap Entreprise Référents handicap « IRP » Correspondant achat STPA Equipes industrielles en cas de sous-traitance industrielle Ergonomes	Salons : ADAPT Handi2day Autonomic Handi café Jobekia Paris pour l'emploi Hello Handicap	Formation (sensibilisation) Recruteurs Référent handicap établissement Parrains et tuteurs Managers Equipes achat Equipes RH Equipes médicales IRP	Equipements permettant le maintien dans l'emploi et adaptation du poste de travail Heures d'adaptation au poste de travail (AP) Tutorat Temps passé par des parrains/managers pour accompagner une personne handicapée dans l'entreprise (nouveau poste par ex) Temps passé par tuteur de stagiaires en situation de handicap Partenariat avec une association de type LADAPT	Mise à disposition équipements industriels Temps passé par industriels CAF pour conseiller, former EA/ESAT

CH FFI 08



Diversité et inclusion chez CAF Reichshoffen

CAF Reichshoffen est une entreprise renommée dans le domaine de la **conception et de la fabrication de matériel ferroviaire**. Forte de plusieurs décennies d'expérience, notre entreprise est reconnue comme l'un des leaders mondiaux de l'industrie ferroviaire.

Dans notre entreprise, nous croyons fermement en la **diversité des talents et en l'importance de l'inclusion**. Nous sommes convaincus que la diversité est un moteur essentiel de la performance et de l'innovation. C'est pourquoi nous nous engageons activement à promouvoir un environnement de travail ouvert, respectueux et inclusif, où **chaque individu est valorisé pour ses compétences et ses différences**.

Nous accordons également une attention particulière à la question du handicap. Chez CAF Reichshoffen, **nous nous engageons à offrir des opportunités d'emploi équitables et accessibles aux personnes en situation de handicap**.

En favorisant la diversité des talents et en garantissant des recrutements inclusifs, **nous sommes convaincus que nous renforçons notre capacité à innover et à répondre aux besoins de nos clients dans un environnement en constante évolution**.

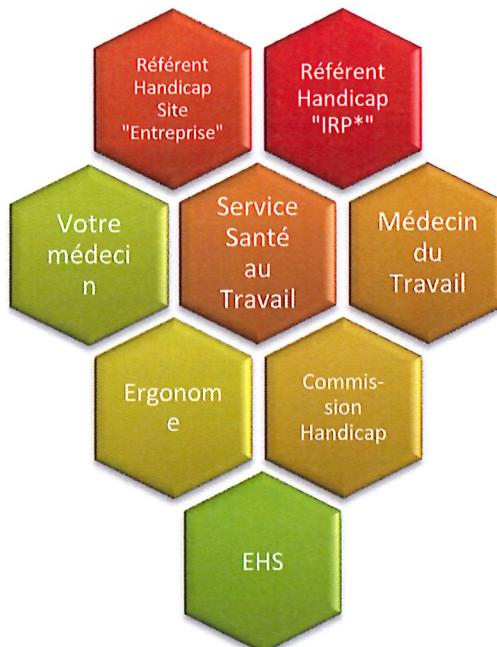
GG
CH
F. It
CH

ANNEXE 3

Le Handicap chez CAF Reichshoffen

L'accord négocié entre la Direction de votre entreprise et les Instances Représentatives du Personnel (IRP) dans le cadre du Handicap met en lumière les différentes actions qui seront mises en place et pérennisées pour les 3 années de l'accord (2024-2026).

Les acteurs



*IRP : Instances Représentatives du Personnel

Les mesures de l'accord

Non-discrimination	Les mesures mises en place	Que cela signifie-t-il pour vous?
<ul style="list-style-type: none"> • Lors des entretiens d'embauche • Au cours de votre carrière • En cas de Reclassement • Semaines du handicap: sensibilisation des salariés • Sensibilisation des managers au management du handicap 	<ul style="list-style-type: none"> • Pérenniser l'emploi de salariés ayant déclarés une RQTH • Partenariats associatifs • Plan de développement de la sous-traitance STPA (Secteur du Travail Protégé et Adapté) 	<ul style="list-style-type: none"> • Diverses mesures pour accompagner votre quotidien en cas de besoin • Dispositif de fin de carrière: CAAH

GG
CM
F.H

C.H

Et vous ?

Mieux vivre au travail

- Des managers sensibilisés aux thématiques du handicap
- Mise en place de mesures pour **poursuivre sa carrière dans de bonnes conditions**: aménagement de poste en cas de besoin (avec étude ergonomique), aménagement d'horaires, adaptation du temps de travail et organisation de la charge, etc...
- **Achat de matériel** spécifique pour faciliter votre quotidien au travail
- **Aide aux démarches** dans le cadre d'une demande de RQTH ou d'un renouvellement

Formation

- Accompagnement lors d'un **changement de poste** et formation/tutorat/compagnonnage lors de la prise de fonction
- **Bonification supplémentaire** annuelle automatique de votre Compte Personnel de Formation (CPF) de 300€

Accompagnement médical

- **Surveillance médicale** adaptée et suivi médical facilité par le médecin du travail

Aides financières

- Autorisation **d'absence indemnisée 2 jours/an** (fractionnables): RDV médicaux, démarches administratives, démarches auprès de fournisseurs ou prescripteurs d'appareillages spécifiques
- **Remboursement des frais de déplacement** lors de RDV médicaux à plus de 100km: prise en charge totale ou partielle des frais de transport dans la limite de 100€
- Aides financières possibles via **Malakoff Humanis** (logement, transport, appareillage,...)

Dispositif de fin de carrière

- "CAAH": Possibilité d'une **cessation anticipée totale d'activité** (90% de la rémunération mensuelle moyenne brute des 12 derniers mois) à condition de faire liquider votre retraite à l'issue du dispositif



Des questions ?

Contactez vos
Référents Handicap
Entreprise et IRP !

Déclarer une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est un acte personnel.

Si vous choisissez de la déclarer auprès de votre employeur, celle-ci sera traitée avec la plus grande discréetion

GG
O4
F.H
C.H