



## UN TRAIN D'AVANCE

La SNCF est le premier employeur français de personnels handicapés, en dehors de la fonction publique

**S**ix accords successifs ont été conclus depuis 1992 pour que le handicap ne soit plus un frein à l'accès à l'emploi, au maintien dans l'emploi ou à l'évolution professionnelle. Aujourd'hui, plus de 6000 salariés handicapés mettent toutes leurs compétences au service de SNCF.

### UNE ÉTHIQUE D'ENTREPRISE EN PHASE AVEC SON HISTOIRE

La culture solidaire du monde des chemins a largement participé à la politique d'accueil de la diversité au sein de l'entreprise et à l'intégration de personnes handicapées. C'est en 1992 que cette valeur d'ouverture s'est concrétisée, avec la signature du premier accord d'entreprise.

Inscrite sur le long terme, ponctuée par des moments forts comme la signature en

2004 de la charte de la diversité, la politique RH a affirmé sa responsabilité sociale d'entreprise SNCF. La politique de l'entreprise actuellement menée en faveur des travailleurs handicapés se concrétise à travers les actions que met en œuvre la Mission handicap & emploi avec comme seul mot d'ordre : « ce qui compte, c'est la compétence ».

### 38 PERSONNES À TEMPS PLEIN

La Mission Handicap & Emploi attachée à la DRH mène cette politique. Elle pilote, anime, professionnalise et promeut l'emploi des personnes handicapées. Dans chaque région, des correspondants « Travailleurs Handicapés » gèrent cette politique sur le terrain. L'équipe élargie comprend des médecins, managers, chargés de recrutement, psychologues, ergonomes, assistants sociaux, conseillers en formation, gestion-

naires de carrière, préventeurs, infirmières, conseillers d'orientation... Depuis 2010, ce sont 38 personnes, réparties sur toute la France qui se sont professionnalisés et qui travaillent à temps plein, notamment pour sensibiliser les 160 000 salariés SNCF sur le sujet.

### DES ENGAGEMENTS CONCRETS

La Mission handicap s'engage à faire progresser le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise à travers le recrutement et l'intégration de nouveaux salariés handicapés ; de développer les mesures favorisant le maintien dans l'emploi des salariés confrontés à un ou plusieurs handicaps ; d'accompagner le maintien dans l'emploi en tenant compte des incidences psychologiques et physiques de la survenance du handicap ; de prendre les dispositions permettant aux travailleurs handicapés de bénéficier de parcours professionnels au même titre que l'ensemble des salariés. Et de renforcer les liens et les prestations confiées au secteur protégé et contribuer ainsi à l'accès à l'emploi des personnes handicapées qui ne peuvent pas intégrer directement le milieu « ordinaire ».

## LE RECRUTEMENT DE NOUVEAUX AGENTS

Le fait que 60% des agents SNCF soient employés dans des « postes sécurité » constitue une pression supplémentaire sur la politique de recrutement de l'entreprise. Néanmoins, les objectifs minimaux donnés par la Mission Handicap & Emploi sont clairs : 2,5% du volume de recrutement, au moins 2 recrutements par an et par région. Tous les métiers sont impactés. Pour une mise en œuvre efficace de ces objectifs, de multiples partenariats ont été noués avec les structures d'aide à l'emploi. Aussi, un vivier de jeunes recrues est constitué, avec l'accueil de stagiaires et le développement de l'alternance. Pour que le recrutement soit un succès, un accompagnement pour l'accueil et l'intégration est systématisé sous la responsabilité du Directeur de l'établissement. « La SNCF a déjà recruté 500 personnes en situation de handicap depuis quatre ans, ce qui est très important dans une entreprise où les métiers liés à la sécurité sont les plus nombreux. Nous sommes l'entreprise privée qui recrute le plus de salariés handicapés chaque année » nous informe Michèle Delaporte, Responsable de la Mission handicap & Emploi SNCF.

## HANTRAIN, UNE FORMATION EN ALTERNANCE AVANT RECRUTEMENT

Depuis 2012, le programme Hantrain propose aux personnes en situation de handicap plusieurs formations en alternance pour apprendre un métier SNCF, commercial gare ou agent de maintenance mécanique. Ce dispositif prévoit un accompagnement des candidats tout au long du processus : préparation aux entretiens, obtention d'un diplôme reconnu par l'État et recrutement après le diplôme. Cette formation comprend plusieurs étapes.

La première étape est une sélection pour rentrer dans la formation, avec tests, entretien et visite médicale. La deuxième étape est une formation de trois mois, remise à niveau, validation du projet professionnel et stage en entreprise pour découvrir le métier. La troisième étape est une formation en alternance de 18 à 21 mois selon les métiers. A l'issue de l'obtention du diplôme, les diplômés sont recrutés définitivement.

Ce processus a été spécialement créé pour les personnes connaissant une situation de handicap au cours de leur vie. Sur les trois premières années, ce sont 80 personnes

SNCF/BRIGITTE BAUDESSON



## L'EMPLOI HANDICAPÉ EN CHIFFRES À LA SNCF EN 2013

- Plus de 6300 travailleurs handicapés
- Un taux d'emploi de 4,27% en 2013
- 253 recrutements en CDI entre 2012 et 2013
- 95 salariés entrés en alternance
- 118 stagiaires
- Candidats reçus aux examens pour la qualification supérieure : 12 en maîtrise, 4 en cadre
- Un total de 257 salariés passés à la qualification supérieure
- 628 aménagements de postes de travail
- Plus de 11 millions d'€ HT d'achats effectués avec le secteur adapté et protégé

qui ont reçu une formation et 13 premiers diplômés ont été recrutés en CDI, avec une moyenne d'âge de 42 ans.

## LE MAINTIEN DANS LE POSTE

Quand un accident ou une maladie surviennent, il s'agit alors de maintenir la personne dans l'emploi. A la SNCF le respect est total quant au choix de la personne de faire une démarche ou non de reconnaissance de son handicap. Mais cette reconnaissance facilite la prise de mesures adéquates pour le maintien dans l'emploi telles qu'une étude ergonomique, une formation spécifique, un aménagement de poste ou un dispositif de télétravail.

## 2012 - 2015 : FOCUS SUR LES MALADIES INVALIDANTES

Si tous les thèmes sont bien évidemment traités d'une façon transversale et permanente, chaque accord en met toujours un particulièrement en avant.

C'est en 2012 que le 6ème accord d'entreprise (2012 - 2015) en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a été signé par l'ensemble des organisations syndicales. 2013 a marqué la volonté de porter avec plus d'efficacité les aides et mesures de l'accord et de l'ensemble des réseaux d'appuis vers les agents bénéficiaires ou plus largement en situation de difficultés de santé, notamment

à cause de maladies invalidantes, telles que le cancer, le diabète ou les scléroses. L'objectif est que les correspondants s'approprient le projet afin de sensibiliser managers et salariés en région.

Un guide a été édité à destination des agents SNCF et de leurs managers afin de les informer et de leur fournir les informations utiles, selon leur situation.

## LE CANCER, UN FLÉAU QUI TOUCHE TOUT LE MONDE

Au sein de ces maladies invalidantes, la Mission handicap a choisi le cancer comme point de départ de son action. « Le cancer concerne l'ensemble de la population, c'est un fléau universel. Nous avons donc choisi cette maladie pour faire comprendre les difficultés que la maladie peut engendrer sur la vie professionnelle ». La Mission handicap a noué un partenariat avec l'association cancer@Work qui s'engage auprès des salariés touchés par un cancer et auprès des acteurs de l'entreprise pour : faire évoluer les savoirs et les représentations liées au cancer en entreprise ; accompagner la création d'un environnement favorable aux personnes touchées par le cancer ; favoriser des comportements et pratiques managériales qui respectent l'application du principe de non-discrimination des candidats et salariés touchés par le cancer.