

Saint-Denis, le 7 juillet 2025

SUD-RAIL SIGNE L'ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEUR-EUSE-S EN SITUATION DE HANDICAP 1ER JUILLET 2025 - 30 JUIN 2028

LE VOTE SUD-RAIL,
POUR NE PAS RATER LE TRAIN DE L'ÉGALITÉ

Pour SUD-Rail l'insertion en milieu ordinaire du travail des personnes en situation de handicap et l'acceptation des « différences » ont toujours été une préoccupation permanente, un combat contre toutes les formes de discrimination qui reste d'actualité face à



une direction qui affiche souvent de belles intentions, mais sans les traduire en actes concrets.

Cette préoccupation doit animer chacun-e d'entre nous dans une réflexion bien au-delà du seul cadre de l'entreprise.

C'est dans cet esprit que nous avons toujours œuvré et assumé nos signatures et non-signatures dans les accords collectifs successifs proposés par la SNCF pour l'embauche des travailleur-euse-s en situation de handicap.

Pour SUD-Rail il ne peut y avoir deux poids / deux mesures, c'est pourquoi nous plaçons sur un plan similaire de vigilance, le maintien dans l'emploi des agents devenus médicalement inaptes à leur poste de travail, et les autres agents.

Cet accord n'est pas un blanc-seing de SUD-Rail pour la direction

Les adhérent-e-s SUD-Rail ont validé cet accord mais ce n'est pas pour autant que ce vote témoigne d'une confiance absolue dans la DRH Groupe, la direction étant loin d'avoir respecté tous les engagements qu'elle avait pris, **preuve supplémentaire que sans contrôle syndical, les engagements de la direction restent lettre morte.**

Ainsi, elle avait inscrit dans l'accord précédent qu'une CME (cellule de maintien dans l'emploi) devait impérativement avoir été réunie par l'établissement concerné pour tout-e salarié-e en situation de handicap confronté-e à

une inaptitude avant toute prise en charge par l'ATM (agence territoriale mobilité).

Il s'avère que cela n'a pratiquement jamais été fait. C'est aussi valable, par exemple, pour la tenue d'entretiens préventifs avec les agents en situation de handicap en amont de réorganisation ou de restructuration, là encore, cela n'a quasiment jamais été réalisé.

Pour autant, nos remarques ont été entendues et l'entreprise a acté certaines avancées.

La fédération SUD-Rail sera là pour que l'entreprise respecte ses engagements

Avec 6,16% le taux d'emploi de 6% en 2024 est dépassé, cela ne doit néanmoins pas faire oublier que les SA Voyageurs avec 5,98%, Réseau avec 5,41% et Fret en 2024 avec 4,25% n'ont pas atteint cet objectif durant l'année écoulée. La mise en place avec le précédent accord de la « Mission Handicap & Emploi » n'est sans doute pas étrangère à cette évolution car entièrement consacrée au suivi des travailleurs en situation de handicap.

Néanmoins nous resterons vigilants pour que ces effectifs soient toujours adaptés pour une bonne prise en charge. À la demande de SUD-Rail, la direction a accepté de fournir aux organisations syndicales un bilan plus précis sur les portefeuilles à charge des CorHE (Correspondant-e Handicap et Emploi), les périmètres de leur action, notations et progression salariale.

De plus, devant les manques de retours sur les CME tenues avant passage en ATM, la direction s'engage sur un

certain nombre d'indicateurs : bilan CME avant passage en ATM, nombre de réformes à la demande de l'employeur ou de l'agent-e en situation handicap. Un Dispositif d'Accès aux Postes Personnalisés (DAPP) à la SNCF est conçu pour aider les salarié-e-s très fragilisé-e-s dans leur parcours professionnel.

Enfin, pour éviter que se répètent les situations liées aux réorganisations, le nouvel accord prévoit que le DET ou RRH informe le CorHE de l'arrivée d'un-e travailleur-euse en situation de handicap sur son établissement pour une meilleure intégration.

De même, la direction s'engage, via des fiches ou guides pratiques, à rappeler aux managers l'utilisation et l'utilité de l'Entretien Professionnel pour les salarié-e-s en situation de handicap (difficultés dans l'exercice de leur travail, aménagement de poste, entretien après 45 ans, entretien en amont d'un projet de réorganisation).

La reconnaissance de la qualité de travailleur-euse en situation de handicap (RQTH) pour une plus grande protection de l'agent-e concerné-e

Pour les notations et le déroulement de carrière, la direction a réitéré sa volonté de ne pas voir des agent-e-s pénalisé-e-s à la suite de leur handicap. **À la demande de SUD-Rail, la direction s'engage pour que la présence d'un-e salarié-e en situation de handicap n'ait pas d'impact sur l'attribution des primes collectives pour éviter toute stigmatisation, rapproche ...**

Sur la reconnaissance de travailleur-euse en situation de handicap, le ou la salarié-e bénéficiait jusqu'à présent de 3 jours. La direction a proposé de réduire ce nombre à deux jours. En contrepartie, elle octroie deux journées d'absence avec solde par année civile soumise à justification médicale.

Sur la prise en charge des frais de taxi plafonnée à 60 km AR, la direction est passée de 15 000 euros à 20 000

euros par année civile (montant incluant les aides de droit commun).

La direction a engagé des négociations avec l'AGEPHIP pour faciliter le paiement des transports.

Pour les cas existants avant la signature du précédent accord, la direction met en place une commission paritaire spécifique avec un représentant par os signataire de l'accord pour essayer de trouver des solutions alternatives.

Les modalités de fonctionnement seront définies dans les quatre mois suivant la signature.

Enfin la DRH propose la mise en place d'un-e référent-e handicap désigné-e par le CSE et interlocuteur-trice des salarié-e-s en situation de handicap et porteur-euse des sujets liés au handicap au CSE.

Un combat encore à gagner

Comme l'ensemble des organisations syndicales, la fédération SUD-Rail avait demandé que le périmètre de l'accord aille au-delà des sociétés SNCF et s'applique aux filiales. Sous pression de la SA voyageurs, la direction a

refusé cette demande, tout comme elle a refusé aux fédérations la possibilité de désigner des représentant-e-s pour participer aux futures négociations. **La fédération SUD-Rail ne lâchera pas la direction sur cette exigence.**

SUD-Rail saura au quotidien rappeler à la direction ses engagements à l'égard des travailleurs et travailleuses en situation de handicap pour lui faire respecter l'accord qu'elle a signé. La signature d'un accord engage notre Fédération et nos militant-e-s, aussi veillerons-nous à ce que la signature de la direction et des sociétés ne soit pas que de la com !