PARIS ● 1ER JUILLET 2025

SALARIÉS EN
SITUATION DE HANDICAP

EMPLOI : L'UNSA NÉGOCIE & OBTIENT UN NOUVEL ACCORD

Cet accord apporte des engagements supplémentaires de la part de la direction et de nouveaux droits pour les salariés ayant décidé de faire reconnaître administrativement leur situation de handicap au travail et d'en informer leur employeur.

LE 9E ACCORD ÉTAIT LE DERNIER ACCORD AGRÉÉ POSSIBLE À LA SNCF. CE 10E ACCORD OUVRE DÉSORMAIS AU BÉNÉFICE DES AIDES FINANCIÈRES ET DES SERVICES PROPOSÉS PAR L'AGEFIPH[1] POUR FAVORISER L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS.

[1]Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

POUR QUI ?

Notre revendication d'inclure les salariés des filiales dans le périmètre de l'accord n'a pas été entendue. Nous avons toutefois obtenu trois points importants :

#1 la Mission Handicap Emploi proposera l'intégralité de ses prestations aux filiales TER ;

#2 les filiales s'engageront après les élections dans une négociation vers un accord agréé sur leur périmètre propre ;

#3 les nombreux projets de réorganisation en cours chez Voyageurs afin de préparer les prochains appels d'offres TER incluront un point systématique sur la situation des salariés en situation de handicap.

EN CINQ POINTS
DAVANTAGE DE DROITS

#1 ÉVOLUTION des jours d'absence autorisés : de trois à quatre potentiellement par an

- **Deux jours par année civile** – quel que soit le type de handicap – pour des visites médicales, pour soins ou pour la prévention de la dégradation de l'état de santé. •••

UNSA-FERROVIAIRE

- **Une autorisation** d'absence avec solde dans la limite de deux jours est également accordée pour réaliser les démarches administratives et médicales nécessaires à l'obtention du statut de salarié en situation de handicap, sur présentation de justificatifs.

#2 AUGMENTATION du plafond annuel de prise en charge des frais de taxi domicile-travail

- **De 15 000 euros** à 20 000 euros.

#3 CRÉATION d'un référent handicap parmi les membres du CSE, interlocuteur des salariés en situation de handicap et portant les sujets au CSE

- **Il sera bénéficiaire** d'un crédit d'heures annuel de 25 heures.

#4 CRÉATION d'indicateurs pour identifier les tendances de promotion et d'évolution des salariés en situation de handicap comparées au reste de la population cheminote

- **Nombre de salariés** en situation de handicap par classe et par SA.
- **Nombre de changements** de classe, comparativement aux autres salariés, par SA, au global et par classe.
- **Indicateur** d'évolution salariale hors promotion.

#5 OBLIGATION de prévoir un volet spécifique dans les projets de réorganisation portant sur l'identification des situations liées au handicap et leur traitement

- ***« Dans le cadre** d'une étude d'impact du changement et conformément aux critères de confidentialité, un point sur la situation spécifique des travailleurs en situation de handicap concernés par un projet de réorganisation – y compris les réorganisations préfigurant une réponse à un appel d'offres –, déménagement, redéploiement, réaménagement de site ou de mutation technologique sera réalisé et communiqué au CSE et, le cas échéant, à la CSSCT. Ce point précisera, de façon anonyme, les démarches réalisées pour chaque salarié concerné en matière d'aménagement de poste et, le cas échéant, d'obligation de reclassement, ainsi que leur résultat ».*

L'UNSA a pris ses responsabilités et a décidé d'apporter sa signature à l'accord. Mais celui-ci ne sera valide que s'il recueille une majorité de signatures d'ici au 8 juillet.

EN DÉTAIL
LES AMÉLIORATIONS DU TEXTE OBTENUES PAR L'UNSA

DES CLARIFICATIONS INSCRITES DANS LE TEXTE DE L'ACCORD

- **Assouplissement des critères d'attribution des titres-restaurant pour les PSH :** *« le critère d'éligibilité défini (...) d'être à plus de 10 minutes à pied d'un restaurant d'entreprise sera adapté à la capacité de marche pour un salarié en situation de handicap qui a des difficultés à se déplacer, sur préconisation du médecin du travail ».*
- **Adaptation des objectifs individuels et collectifs en prenant en compte les situations particulières des travailleurs en situation de handicap :** *« les objectifs tiendront compte des compétences et des capacités de travail du salarié concerné. L'impact éventuel sur les objectifs de l'équipe devra aussi être pris en compte ».*

UN RAPPEL DE CERTAINS DROITS SPÉCIFIQUES DANS LE TEXTE DE L'ACCORD

- **Régime particulier concernant l'abondement du compte personnel de formation (CPF) :** majoration annuelle de 300 euros – en surplus du montant de 500 euros par an – et plafond de 8 000 euros au lieu de 5 000 euros.
- **L'accès à des horaires individualisés :** *« conformément à l'article L. 3121-49 du Code du travail, un salarié en situation de handicap ou un salarié aidant familial bénéficie à sa demande de mesures d'aménagement d'horaires individualisé. L'employeur est tenu d'appliquer cette disposition. En cas de difficultés, la situation devra être évoquée avec le médecin du travail ».*

UNSA-FERROVIAIRE

© UNSA-Ferroviaire 2025
56, rue du Faubourg Montmartre ● 75009 PARIS
federation@unsa-ferroviaire.org ● Crédits photo **Freepik & Flaticon**
Ne pas jeter sur la voie publique