



Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

2026 - 2028

10ème accord



Direction Ressources Humaines Groupe
Prévention et Santé au Travail

014
DL
VV
JB

JS

VV

DC

AF

ENTRE

LA REGIE AUTONOME DES TRANSPORTS PARISIENS (RATP), Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial, dont le siège social est à Paris, 12^{ème} arrondissement, 54, Quai de la Rapée, représentée par son Directeur Général Adjoint,

Ci-après dénommée « la RATP »,

D'une part,

ET

LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL, énumérées in fine,

Ci-après dénommées « les organisations syndicales »,

D'autre part,

EST CONCLU LE PRESENT ACCORD, en faveur des personnes en situation de handicap au sein de la RATP.

SOMMAIRE

Préambule.....	5
Contexte législatif et champ d'application de l'accord	6
ARTICLE 1. Rôle des acteur·rice·s et organisation du dispositif.....	8
1.1 Le·La salarié·e en situation de handicap.....	8
1.2 La Mission Handicap	9
1.3 Le·La Correspondante Handicap	10
1.4 La commission de coordination et d'insertion des travailleur·euse·s en situation de handicap (CCITSH).....	11
1.5 Le·La médecin du travail.....	12
1.6 Le·La responsable des ressources humaines (RRH).....	13
1.7 Le·La manager.....	14
1.8 Le service social.....	14
1.9 L'ergonome.....	14
1.10 Le·La préventeur·rice.....	14
1.11 Le comité social et économique (CSE) et sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).....	15
1.12- Le conseil de prévoyance (CP).....	15
1.13 La mission accessibilité.....	16
ARTICLE 2. Le recrutement des personnes en situation de handicap	16
2.1 L'objectif de recrutement pour les années 2023 - 2025.....	17
2.2 L'accueil de stagiaires et le recrutement d'alternant·e·s en situation de handicap	17
2.3 L'accueil de personnes en contrat CAE.....	17
2.4 La procédure de recrutement.....	18
2.5 Les partenariats en faveur du recrutement de personnes en situation de handicap.....	18
2.6 La RATP, employeur de personnes en situation de handicap	18
ARTICLE 3. L'insertion des personnes en situation de handicap	19
3.1 L'information et la sensibilisation	19
3.2 L'accueil au poste de travail.....	20
3.3 L'aménagement du poste de travail.....	21
ARTICLE 4. Le développement des compétences des personnes en situation de handicap.....	22
4.1 L'accompagnement du parcours professionnel des salarié·e·s en situation de handicap	22
4.2 L'accompagnement aux évolutions technologiques et/ou organisationnelles.....	23
ARTICLE 5. Le maintien dans l'emploi	24
5.1 Les différentes étapes du maintien dans l'emploi	25
5.1.1 Identification précoce de la situation de handicap	25

DL 40
VB VV
DA

Préambule

La politique d'emploi que mène la RATP en faveur des personnes déclarées en situation de handicap fait partie intégrante de sa politique de Ressources Humaines. Elle est une expression de ses engagements portant sur l'égalité des chances, la lutte contre les discriminations et la valorisation de la diversité.

Pour marquer l'implication de l'entreprise dans l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, la direction réaffirme son ambition de mener une politique volontariste en faveur des personnes en situation de handicap et entend mobiliser pour cela l'ensemble des acteur·rice·s de l'entreprise.

A travers cet accord, les parties entendent développer et renforcer les actions déjà initiées en faveur des salarié·e·s en situation de handicap, et notamment la sensibilisation de l'ensemble des acteurs de proximité, afin de s'assurer de leur bonne intégration au sein des collectifs de travail.

Le maintien du taux d'emploi d'au moins 6%, fixé par la loi du 11 février 2005, deviendra un objectif majeur compte tenu des évolutions des effectifs de l'EPIC à venir en 2026, notamment.

Le financement des actions prévues par l'accord sera poursuivi y compris en cas d'atteinte du taux d'emploi.

Ce taux est réaffirmé dans la loi du 5 septembre 2018 et transposé dans l'article L. 5212-2 du code du travail ainsi rédigé :

« Tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 dans la proportion minimale de 6% de l'effectif total de ses salarié·e·s. Le taux d'emploi des travailleurs handicapés est maintenu à 6 % jusqu'en 2025. Ce taux peut ensuite être révisé tous les 5 ans par décret, sans pouvoir être inférieur à 6 %. Il est revalorisé en fonction de la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et de leur situation au regard du marché du travail » (C. trav., art. L. 5212-2).

La loi du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en santé au travail et ses décrets n°373 et n°723 du 16 mars 2022 inscrivent durablement la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) dans le code du travail (C. trav., art. L.4622-8-1).

Ainsi l'entreprise s'engage à maintenir un budget annuel substantiel malgré l'évolution de son périmètre, sur ses fonds propres, et dans la limite du budget annexé (annexe 4).

Dans cette perspective l'accord privilégie, pour les trois prochaines années, les objectifs majeurs suivants :

- Mettre en œuvre des mesures d'intégration et de réinsertion permettant aux personnes en situation de handicap d'accéder à un emploi ou de le conserver, mesures confortées par une démarche d'entreprise volontariste en faveur de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations,
- Prendre en charge des actions de maintien dans l'emploi adressées au plus grand nombre et encadrées par des critères équitables d'attribution,
- Renforcer les actions de sensibilisation de l'environnement professionnel à la thématique du handicap au travail avec pour objectif de faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et de prévenir la désinsertion professionnelle,
- Communiquer davantage en son sein sur l'ensemble des mesures prises en faveur des salarié·e·s en situation de handicap,
- Nouer des partenariats de toute nature dans la mesure où ils participent à l'intégration des personnes en situation de handicap dans un collectif de travail et au maintien dans l'emploi, ainsi qu'à l'emploi des travailleur·euse·s indépendant·e·s en situation de handicap, poursuivre le partenariat et le recours aux entreprises du secteur adapté et protégé par une politique d'achat solidaire et responsable contribuant à la création d'emplois et au maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.

Ainsi la RATP réaffirme, pour les trois prochaines années, 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 son maintien dans l'emploi, de son parcours professionnel et par l'individualisation des moyens mis en œuvre.

Avec ce 10^{ième} accord, la direction de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives souhaitent :

- Pérenniser et enrichir les actions en faveur des personnes en situation de handicap,
- Contribuer solidairement et activement à l'égalité des droits et des chances des personnes en situation de handicap,
- Renforcer la dynamique de l'évolution des comportements et des représentations socioculturelles de tous les acteur·rice·s de l'entreprise.

Par la signature de ce 10^{ième} accord en faveur des personnes en situation de handicap, couvrant la période 2026-2028, les parties signataires confirment leur attachement à la poursuite de la politique menée depuis de nombreuses années par la RATP pour participer activement, en tant qu'établissement public industriel et commercial (EPIC), à l'action de solidarité nationale pour l'intégration professionnelle et sociale des personnes en situation de handicap.

Contexte législatif et champ d'application de l'accord

L'entreprise poursuit son action par le biais d'accords d'entreprise en faveur des personnes en situation de handicap dans un contexte législatif constitué de 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 complétée par les

Handwritten signatures and initials:
 - A blue signature (possibly "HB")
 - The letters "VV"
 - The letters "DC"
 - The letters "CA"

lois du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

La Mission Handicap de l'entreprise proposera ses actions de sensibilisation, ses partenariats et la constitution d'un réseau des correspondants Handicap Groupe aux filiales en vue de renforcer nos actions communes.

De manière générale, le présent accord intègre les articles du code du travail relatifs à son objet.

Le présent accord s'inscrit donc dans la continuité des accords précédents et prévoit des engagements dans les cinq champs cités ci-dessous :

- Le recrutement
- L'insertion
- Le développement des compétences
- L'adaptation aux mutations technologiques
- Le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle

Conformément aux termes de la loi, les mesures du présent accord s'appliquent aux personnes dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique, dès lors que ces personnes sont reconnues travailleur·euse·s handicapé·es au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Les dispositions du présent accord ne se substituent pas aux obligations légales et statutaires de l'entreprise en matière de reclassement des salarié·es privé·es définitivement de leur emploi.

L'accord prévoit par ailleurs des prestations complémentaires pour favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ces prestations sont soumises à des conditions particulières (voir article 6).

Enfin, les évolutions législatives qui pourraient intervenir pendant la durée de l'accord s'appliqueront de plein droit.

ARTICLE 1. ROLE DES ACTEUR·RICE·S ET ORGANISATION DU DISPOSITIF

Afin de permettre l'atteinte des objectifs majeurs décrits dans le préambule du présent accord, il est proposé de pérenniser une organisation qui a fait ses preuves en favorisant notamment un travail collaboratif entre la Mission Handicap et ses Correspondants, les médecins du travail auxquels peuvent être associés les autres acteur·rice·s cités dans cet article.

L'ensemble des acteur·rice·s doit observer une totale confidentialité sur les éléments qui sont portés à leur connaissance.

La communication de la qualité de travailleur·euse en situation de handicap ne peut se faire en dehors de la Mission Handicap, du Correspondant·e Handicap et du RH d'unité, soumis à une obligation de confidentialité, ainsi que son équipe. Les actions liées à l'intégration, au développement des compétences et au maintien dans l'emploi ne peuvent se faire qu'avec l'accord du·de la salarié·e concerné·e.

Tous·tes les salarié·e·s titulaires d'un contrat de travail avec l'EPIC (y compris les salarié·e·s détaché·e·s) peuvent être bénéficiaires du présent protocole dès lors qu'ils réunissent les conditions d'accès.

Un E-learning de sensibilisation au handicap est mis à disposition, en accès libre, de l'ensemble des salarié·e·s, dont les acteurs du maintien dans l'emploi cités à l'article 1 du présent accord, sur la plateforme d'apprentissage en ligne afin de favoriser la sensibilisation de toutes et tous, condition sine qua non à la réalisation de nos engagements portant sur l'égalité des chances, la lutte contre les discriminations et la valorisation de la diversité.

L'ensemble des salarié·e·s peut accéder à la présentation de la politique en faveur de l'emploi des salarié·e·s en situation de handicap sur l'intranet RATP ainsi qu'à de nombreuses informations utiles, dont la liste des Correspondant·e·s Handicap et un mode opératoire d'enregistrement dans Pulse en suivant ce lien : <https://urbangroup.ratp.net/rh/ma-santé/handicap>.

1.1 Le·La salarié·e en situation de handicap

Il appartient au·à la salarié·e de réaliser les démarches d'obtention de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur·se Handicapé·e (RQTH) auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) de son département de résidence. Il s'agit d'une démarche volontaire.

Dans ce cadre, le service social de l'entreprise peut apporter son aide au·à la salarié·e pour constituer son dossier. Le·La médecin du travail a également la possibilité de mettre en œuvre une procédure dite « accélérée » de demande de RQTH.

Déclarer cette situation à l'employeur relève également du seul choix du·de la salarié·e qui est libre de faire connaître sa situation à tout moment.

Si porter cette information à la connaissance de l'employeur n'est pas obligatoire, il est rappelé que cela reste une condition exigée pour obtenir le bénéfice des prestations liées à cet accord.

Il appartient au·à la salarié·e de saisir lui·elle-même ses données personnelles liées à sa situation de handicap dans l'outil RH (Pulse) ; le·la Correspondant·e Handicap de son organisation peut l'aider dans cette démarche.

Ainsi le·la salarié·e est-il le premier acteur de l'expression de ses besoins de compensation concernant son handicap.

D'autres situations relèvent de l'obligation d'emploi des travailleur·euse·s en situation de handicap, conformément à l'article L 5212-13 du code du travail (cf Annexe n° 2).

Avant la date d'échéance de leur reconnaissance de travailleur·euse handicapé·e, la Mission Handicap adresse un courrier aux salarié·e·s, afin qu'ils·elles puissent réaliser les démarches utiles à leur renouvellement.

En créant ainsi un contexte favorable à la déclaration d'un handicap, l'entreprise souhaite se donner les moyens de pouvoir accompagner au mieux chaque salarié·e concerné·e, que ce soit lors de son intégration ou tout au long de son parcours professionnel, de promouvoir la diversité et de renforcer son taux d'emploi.

A cet effet, afin que les salarié·e·s puissent effectuer les démarches relatives à la reconnaissance de leur handicap, ils·elles pourront bénéficier d'une journée d'absence rémunérée.

Les salarié·e·s souhaitant bénéficier de cette autorisation d'absence devront la demander à leur RH d'unité et devront fournir une attestation mentionnant la date de rendez-vous ou le justificatif du dépôt de dossier. Ce droit est un droit individuel. La rémunération mensuelle afférente à cette journée d'absence sera identique à celle applicable en matière de congés annuels.

1.2 La Mission Handicap

En collaboration avec les différentes Directions et BU de l'entreprise (représentés par leur Correspondant·e Handicap) et les organismes extérieurs, la Mission Handicap est l'entité de la DRH chargée de piloter la mise en œuvre de l'accord, à savoir :

- Animer le réseau mensuel des Correspondant·e·s Handicap, chargé·e·s de la mise en œuvre de toutes les actions relatives à la mise en œuvre de l'accord dans leur Direction ou BU et les professionnaliser
- Conseiller les Correspondant·e·s Handicap des Directions et BU accueillant des personnes en situation de handicap sur les questions du recrutement, de sensibilisation et de formation, d'adaptation du poste de travail ou d'aménagement de locaux dans le cadre du maintien dans l'emploi,

- Créer une permanence téléphonique d'une journée par mois pour conseiller les salarié·e·s anonymement sur toute question relative au handicap (les Correspondant·e·s y seront associés, dans le but de leur professionnalisation).
- Organiser et faciliter la réalisation d'opérations organisées par la Mission Handicap, de sensibilisation au handicap des collectifs de travail et des managers à l'accueil et à l'intégration des personnes en situation de handicap,
- Faire connaître et partager, au sein de l'entreprise, les bonnes pratiques et les actions engagées localement pour l'intégration des personnes en situation de handicap,
- Valider le financement des demandes de financement des prestations en amont de la commission de coordination et d'insertion des travailleur·euses en situation de handicap (CCITSH),
- Animer la CCITSH, pluri-disciplinaire, qui acte de l'ensemble des financements par direction et des actions transversales,
- Assurer le suivi de l'enveloppe financière attribuée à l'accord, et en garantir le respect en veillant à ce que les critères d'attribution et d'équité soient respectés,
- Suivre les actions du plan de recrutement en milieu ordinaire de travail définies à l'article 2 du présent accord, en liaison avec l'unité Développement des Compétences et conduite du Changement (DCC), les Correspondant·e·s Handicap de l'entreprise, et les organismes extérieurs compétents (France Travail, réseau CAP emploi ...),
- Assurer une veille législative et technique et en garantir la diffusion auprès des Directions et BU
- Accompagner les Correspondant·e·s Handicap, en partenariat avec les services financiers et d'Achat, dans le choix des entreprises du secteur adapté et protégé auxquelles l'entreprise confie des marchés,
- Etablir chaque année le bilan annuel des actions et des prestations réalisées qu'elle présente aux organisations syndicales représentatives et aux élus des instances CSSCT et CSE centrales.

1.3 Le·La Correspondante handicap

Au sein des équipes Ressources Humaines de chaque Direction ou BU, les Correspondant·e·s Handicap ont un rôle de conseil et de soutien auprès des salarié·e·s en situation de handicap et aux côtés des managers ; ils sont en lien permanent avec la Mission Handicap et sont intégrés au réseau mensuel. Ce réseau est un lieu de formation, d'entraide et de partage des bonnes pratiques.

Leur fonction sera précisée, dès que possible, dans la nouvelle version d'Antilope (annuaire électronique de l'entreprise) en mention complémentaire pour mieux les identifier.

Ils-Elles sont chargé-e-s notamment, dans le cadre de leur fiche de poste, de la mise en œuvre et du suivi des actions à engager dans leur Direction ou BU afin de :

- Promouvoir la politique et les mesures de l'accord en cours,
- Réaliser la demande d'intervention financière auprès de la CCITSH,
- Participer aux campagnes et aux actions de sensibilisation au handicap dans leur Direction ou BU,
- Effectuer chaque trimestre avec la Mission Handicap une réunion de coordination sur leurs effectifs en situation de handicap et le suivi des actions financées,
- Organiser l'accueil, l'intégration et le suivi des personnes en situation de handicap avec l'encadrement concerné lors du recrutement ou dans le cadre du maintien dans l'emploi,
- Identifier avec le/la responsable formation de leur organisation :
 - o les besoins spécifiques de formation pour aider l'intégration, le maintien dans l'emploi et le développement de l'employabilité de la personne en situation de handicap,
 - o les actions d'information et de sensibilisation du personnel.

Un module de formation spécifique de 2,5 jours est dédié aux Correspondant-e-s Handicap dans le cadre de leur professionnalisation, dispensé alternativement par la Mission Handicap et nos partenaires externes. Une vigilance particulière sera apportée sur le maintien des connaissances et des compétences de tout le réseau, en sollicitant des actions de formation quand cela est nécessaire.

1.4 La commission de coordination et d'insertion des travailleur·euse·s en situation de handicap (CCITSH)

Les principales attributions de la CCITSH sont de :

- Acter les accords de financement préalablement validés par la Mission Handicap s'agissant des prestations destinées à faciliter la vie professionnelle des personnes en situation de handicap par des aménagements de poste de travail, l'acquisition de matériel adapté, l'aide aux transports,

Le/La salarié-e doit être enregistré en tant que tel auprès de la Mission Handicap ou, à minima, fait connaître l'AR du dépôt de son dossier à la MDPH.

Cet accord intervient dans le respect des critères établis à l'article 6 du présent accord, en s'assurant que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées (article L. 5256 du code du travail) et ne constituent pas une part excessive de l'enveloppe budgétaire attribuée à l'accord.

- Suivre le nombre de recrutements de personnes en situation de handicap (PSH).

HB
VV
DL

Présidée par la responsable de la Mission Handicap, elle se réunit désormais tous les deux mois dans la mesure où les dossiers de financement ont été préalablement validés.

Elle est constituée d' :

- Un médecin du travail,
- Un assistant de service social,
- Un ergonome,
- Un responsable du suivi financier,
- L'assistante de la Mission Handicap.

A l'occasion des réunions de la CCITSH, selon la nature et l'ordre du jour, la Présidente de la commission peut également inviter toute personne susceptible d'apporter des éléments d'information sur un sujet ou un dossier précis, tels que :

- des Correspondant.e.s Handicap des Directions et BU,
- des représentant.e.s du recrutement, de la mobilité ou des parcours professionnels.
- un membre du conseil de prévoyance

La CCITSH est également un lieu de partage d'expériences permettant à ses membres de présenter des situations individuelles nécessitant l'accompagnement de la commission et d'analyser les bonnes pratiques en matière d'insertion, d'accueil et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

1.5 Le-La médecin du travail

Le-La médecin du travail joue un rôle majeur :

- dans le cadre du recrutement :

Le-La médecin du travail évalue les aptitudes du.de la candidat.e en situation de handicap et propose, le cas échéant, les adaptations du poste ou l'orientation vers d'autres postes dans l'entreprise.

Le-La médecin du travail indique la périodicité du suivi médical. Comme tout.e salarié.e, le-la salarié.e en situation de handicap peut rencontrer à sa demande le-la médecin du travail en cours de carrière. (Article R.4624 du Code du travail).

HB

VV

DA

DC

- lors du maintien dans l'emploi :

Le·La médecin du travail conseille et est force de proposition auprès de l'employeur et du·de la salarié·e afin de favoriser la reprise du travail ou le maintien en activité. Il·Elle statue sur les adaptations du poste ou sur une orientation vers d'autres postes dans l'entreprise.

Le·La médecin du travail prescrit les prestations individuelles, financées par le budget du présent protocole.

1.6 Le·La responsable des ressources humaines (RRH)

Le·La responsable ressources humaines travaille en coopération avec le·la médecin du travail (il·elle est le·la garant·e de la bonne application de ses préconisations) et le·la Correspondant·e Handicap.

Sous réserve des dispositions de l'article 1.1 du présent protocole, le·la responsable des ressources humaines accompagne le·la manager pour assurer l'égalité de traitement des personnes en situation de handicap, notamment en matière de formation, d'avancement et de parcours professionnel.

1.7 Le·La manager

Chaque encadrant peut être amené à intégrer dans ses équipes une personne en situation de handicap ou interagir avec elle ; en conséquence, chaque encadrant ayant des responsabilités managériales devra valider le E-learning de sensibilisation au handicap.

Il·Elle aura la possibilité de s'inscrire à un atelier HandInfo (une demi-journée) dédié aux managers et organisé par la Mission Handicap chaque trimestre. D'autres formations, notamment s'agissant du management d'un salarié en situation de handicap peuvent être organisées par le·la Correspondant·e Handicap et la Mission Handicap grâce à leurs partenariats externes.

Ceci s'inscrit dans la politique d'inclusion de la RATP.

Sous réserve d'avoir connaissance de la qualité de salarié en situation de handicap (art 1-1 du présent accord), le·la manager s'assure de la qualité de l'accueil et de l'accompagnement de ce·cette salarié·e en situation de handicap et, le cas échéant, de l'information du collectif de travail.

Le·La manager participe à la mise en place des aménagements de postes avec l'équipe pluridisciplinaire si une étude ergonomique a été diligentée.

Lors d'un changement d'encadrement, et sous réserve de l'accord du·de la salarié·e, le·la nouveau·elle manager est sensibilisé·e et informé·e par le·la Correspondant·e Handicap de la Direction ou de la BU, de la situation particulière du·de la salarié·e en situation de handicap, notamment en cas d'aménagement de poste, accessibilité aux locaux, etc...

Il·Elle peut s'adresser au RRH et/ou au Correspondant Handicap et solliciter son accompagnement en cas de besoin.

1.8 Le service social

En lien avec le·la Correspondant·e Handicap, la médecine du travail, le·la responsable Ressources Humaines et le management de proximité, le service social accompagne le·la salarié·e tout au long de sa vie professionnelle et aide les personnes en situation de handicap à trouver un équilibre entre les contraintes inhérentes à leur vie professionnelle et à leur vie privée.

Il est en soutien, si nécessaire, des Correspondant·e·s Handicap dans l'élaboration des demandes d'intervention financière à présenter à la CCITSH.

1.9 L'ergonome

Sur prescription du médecin du travail, l'ergonome réalise les études qui visent à favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap à leur poste de travail.

L'objectif de ces études est d'apporter des solutions pour aménager les situations de travail sur la base d'une analyse de l'activité permettant d'identifier les contraintes, les ressources et les déterminants sur lesquels il est possible d'agir.

Les propositions d'aménagement doivent permettre une poursuite de l'activité professionnelle dans les meilleures conditions, que ce soit du point de vue du travail, de la santé ou de l'adaptation de l'organisation. L'aménagement de poste, avec la proposition de solutions techniques et/ou organisationnelles, est le résultat d'une démarche participative et pluriprofessionnelle.

Ces préconisations sont soumises à la validation du médecin du travail.

1.10 Le·La préventeur·rice

Il·Elle participe à la prévention des risques professionnels ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Son action se situe dans une approche pluridisciplinaire, en relation avec l'ensemble des acteur·rice·s du maintien dans l'emploi.

Si un aménagement de poste concernant un·e salarié·e en situation de handicap amène à une réflexion ou fait émerger un besoin de travailler sur l'organisation collective, le préventeur·rice pourra être associé·e à l'équipe pluridisciplinaire.

Autant que de besoin, il·elle pourra également être sollicité·e pour une situation particulière.

1.11 Le comité social et économique (CSE) et sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et les organisations syndicales représentatives

Le comité social et économique (CSE) et sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ont pour mission de contribuer à la préservation des conditions de travail et à la prévention des risques pour notamment :

- Faciliter l'accès à tous les emplois au cours de la vie professionnelle des salarié·e·s en situation de handicap,
- Favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ces missions s'exercent dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles relatives aux instances représentatives du personnel à la RATP.

Les organisations syndicales représentatives participent aux négociations des accords en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Elles assurent également le suivi du présent accord dans le cadre du bilan annuel visé à l'article 11.

Compte tenu de ces prérogatives, chaque organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise pourra permettre à trois de ses délégués syndicaux (délégué syndical central, d'établissement ou conventionnel) de bénéficier d'une formation spécifique d'une journée consacrée à la politique de l'entreprise et aux dispositifs existants, en matière de handicap.

Cette formation aura lieu une seule fois pendant la durée de l'accord et pourra donner lieu à une relève direction.

Au regard des élections professionnelles prévues fin 2026, un délégué syndical pourra être formé avant la fin du cycle électoral en cours, puis deux délégués syndicaux à compter du nouveau cycle et jusqu'à l'expiration de l'accord.

1.12- Le conseil de prévoyance (CP)

Le rôle du conseil de prévoyance est de s'assurer de la bonne application du Statut du personnel dans ses dispositions relatives à la santé.

Il accorde une attention particulière aux salarié·e·s en situation de handicap. Il peut notamment les conseiller et leur apporter un soutien dans leurs démarches d'obtention de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur·euse Handicapé·e (RQTH).

Il peut informer et conseiller les agent·e·s victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans leurs démarches auprès de la CCAS et sur leur qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ils sont titulaires d'une rente AT-MP au moins égale à 10 %.

Afin de donner de la lisibilité au CP sur les actions de maintien dans l'emploi des salarié·e·s en situation de handicap, le bilan annuel de l'accord lui est communiqué.

Deux sessions de formation HandInfo seront organisées par la Mission Handicap courant 2026 à l'ensemble des membres du Conseil de Prévoyance.

1.13 La mission accessibilité

Sa mission générale d'adaptation des espaces, des moyens de transport et des services aux personnes à mobilité réduite et notamment aux personnes en situation de handicap, participe à l'appropriation de la thématique du handicap auprès de la clientèle et des salarié·e·s RATP.

C'est à ce titre que la Mission Accessibilité peut être sollicitée par la mission handicap dans le cadre d'opérations évènementielles qui participent à l'objectif de sensibilisation sur la thématique.

Toutefois, le présent accord n'a pas vocation à porter les budgets des actions qui entrent dans le champ de la Mission Accessibilité. La Mission Handicap peut orienter les demandes qui ne sont pas dans le champ du présent accord vers la Mission Accessibilité.

ARTICLE 2. LE RECRUTEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

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

En se fixant des objectifs ambitieux en matière de recrutement de personnes en situation de handicap, l'entreprise affirme sa volonté de s'inscrire dans la loi « choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, dont l'ambition est d'aller vers une entreprise plus inclusive et d'encourager l'emploi des personnes en situation de handicap sous toutes ses formes.

Ces objectifs de recrutements sont systématiquement abordés lors de l'établissement des plans de remplacement annuels avec l'ensemble des Directions et BU.

Dans ce cadre, la DRH, en soutien des Directions et BU s'engage notamment à :

- Veiller, au moment du recrutement, à la non-discrimination des personnes en situation de handicap
- Continuer et renforcer nos actions de sourcing auprès de nos partenaires externes pour augmenter le nombre de candidat·e·s potentiel·le·s en situation de handicap, poursuivre les mesures d'accueil, de la formation, de professionnalisation et de suivi

Handwritten signatures and initials:
 - A blue signature (possibly "HB")
 - "VV"
 - "DL"
 - "JA" (written vertically)

2.1 L'objectif de recrutement pour les années 2026 - 2028

L'entreprise renouvelle sa volonté et son objectif de recruter au moins 80 personnes en situation de handicap sur les trois années de l'accord, malgré l'évolution des effectifs de l'EPIC RATP, compte tenu de l'ouverture à la concurrence du Réseau de Surface.

Ces 80 recrutements concernent tous les niveaux de formation et s'effectuent sous statut ou en contrat à durée indéterminée dans les métiers que l'entreprise propose au recrutement.

2.2 L'accueil de stagiaires et le recrutement d'alternant·e·s en situation de handicap

Ces dispositifs permettent aux stagiaires et aux alternant·e·s d'acquérir une première expérience en entreprise et d'affiner leur projet professionnel. Ce sont des vecteurs importants d'intégration des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail et de sensibilisation à la diversité des managers et des équipes.

Dans le calcul de la DOETH, les stages seront désormais comptabilisés dès le 1er jour d'intégration.

L'accueil de stagiaires et le recrutement d'alternant·e·s en situation de handicap seront encouragés sur la durée de l'accord. La formation de l'ensemble des tuteurs devra inclure un module intitulé : « Accueillir un·une alternant·e en situation de handicap ».

Concernant le versement de la taxe d'apprentissage et sous réserve d'évolutions législatives, la RATP :

- Affectera chaque année une part de la taxe d'apprentissage à des écoles et centres de formation ou réadaptation pour personnes en situation de handicap,
- Présentera la répartition de cette affectation dans le bilan annuel du présent accord.

Par ailleurs, le CFA MUD dispose, en son sein, d'un interlocuteur dédié à l'accompagnement des alternants en situation de handicap et s'est fixé pour objectif de recruter 2% d'alternants en situation de handicap sur les prochaines années.

2.3 L'accueil de personnes en contrat CAE

Sous réserve de dispositions légales et/ou réglementaires contraires, les possibilités de recrutement de personnes en situation de handicap sont offertes dans le cadre du contrat aidé dit « Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi ».

Destiné à des publics très éloignés de l'emploi, ce contrat permet notamment aux personnes en situation de handicap, de faire un premier pas dans la réinsertion sociale et professionnelle, encadrées par un tuteur.

HS

VV

JA

DL

2.4 La procédure de recrutement

Le recrutement des personnes en situation de handicap s'effectue, comme pour tout candidat, sur la base de l'analyse des compétences, des aptitudes, de la motivation des candidat·e·s, et dans le respect du code de déontologie des acteur·rice·s du recrutement et des principes de non-discrimination article L. 1132-1 du Code du travail (annexe 2).

Les chargé·e·s de recrutement sont sensibilisé·e·s au handicap, en suivant obligatoirement le module de formation E-learning prévu à cet effet.

Afin de garantir une réelle égalité des chances pour les candidat·e·s en situation de handicap, une procédure de recrutement a été définie et mise en place par la DRH qui consiste à :

- Octroyer aux candidat·e·s en situation de handicap un tiers temps supplémentaire pour chaque étape du processus de recrutement,
- Assurer un suivi particulier de ces candidatures par les équipes du recrutement sensibilisées au handicap, dans le respect de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

2.5 Les partenariats en faveur du recrutement de personnes en situation de handicap

L'entreprise continuera à développer une collaboration étroite avec France Travail, le réseau des CAP Emploi ainsi qu'avec les organismes spécialisés, en complément des relations écoles entretenues de manière plus large. Elle participera notamment à des événements dédiés pour présenter les métiers de la RATP et faciliter le recrutement et l'accueil de personnes en situation de handicap.

2.6 La RATP, employeur de personnes en situation de handicap

La DRH étudiera, en lien avec la Direction de la communication Groupe, de l'engagement et de la marque comment mieux faire connaître la RATP comme employeur de personnes en situation de handicap, par exemple via la diffusion d'articles ou contenus dédiés à nos actions en faveur des PSH ou par la représentation d'un salarié en situation de handicap, à l'occasion de futures campagnes d'attractivité/recrutement.

ARTICLE 3. L'INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

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 contribuer à lever les obstacles de toute nature qui peuvent limiter l'accès de la personne en situation de handicap à un emploi durable.

L'approche pluriprofessionnelle constitue l'un des éléments clé de la réussite du plan d'insertion. En conséquence, les acteur·rice·s cités à l'article 1 du présent accord doivent veiller tout particulièrement à préparer l'arrivée de la personne en situation de handicap et assurer le suivi de l'adaptation du poste de travail.

Sous réserve des dispositions de l'article 1-1 du présent accord, l'implication de l'ensemble des acteur·rice·s de proximité (et notamment son manager) constitue un des éléments clés de la réussite de l'intégration du·de la salarié·e en situation de handicap à son poste de travail, mais cela demeure à la discrétion de ce dernier.

3.1 L'information et la sensibilisation

Cet accord propose de renforcer les actions de sensibilisation et de communication autour de la thématique du handicap.

Il s'agira notamment de :

- Proposer l'atelier « HANDInfos » :
 - o aux salarié·e·s en situation de handicap,
 - o aux managers de proximité pour une session dédiée chaque trimestre,
 - o au SPST et au Service social qui sont invités à participer, dans la limite des places disponibles.

Une direction ou une BU peut également demander à la Mission Handicap l'organisation d'un atelier HandInfo, avec son·sa Correspondant·e.

- Informer l'ensemble des salarié·e·s pour une meilleure compréhension et appropriation de la politique handicap et des dispositifs existants dans l'entreprise via un flyer d'information complet, disponible au 1er trimestre 2026,
- Ajouter ce flyer d'information dans les livrets d'accueil des Directions et BU. Il sera également accessible sur les pages Urban relatives à l'intégration des nouveaux embauchés

- (page salarié et page manager). Ce document sera également mis à disposition de l'ensemble des acteurs en charge spécifiquement de leur intégration et de leur formation,
- Les informer des actions de sensibilisation sur le terrain organisées par le·la Correspondant·e Handicap,
 - Mettre à disposition le nouvel accord sur l'intranet de l'entreprise, accessible à tous les salarié·e·s (lien : urbangroup.ratp.net/rh/ma-sante/handicap) ainsi que sur l'espace dédié à l'encadrement et à la filière RH (bonjour RH),
 - Promouvoir plus largement le E-Learning sur la sensibilisation au handicap ainsi que les formations/sensibilisations dédiées aux acteur·rice·s concerné·e·s (et notamment aux managers de proximité),
 - Poursuivre la communication sur les différents types de handicap afin de sensibiliser l'ensemble du personnel, et notamment sur la spécificité du handicap psychique pour en améliorer la perception et la prise en charge, comme les deux demi-journées organisées sur la santé mentale lors des semaines européennes du handicap en 2024 et en 2025,
 - Diffuser de façon régulière toutes les informations utiles concernant le handicap aux salarié·e·s de l'entreprise,
 - Sensibiliser le réseau des communicants de l'entreprise à la thématique du handicap.

3.2 L'accueil au poste de travail

Chaque salarié·e RQTH nouvellement recruté (CDI, Statutaire) pourra solliciter un entretien auprès de son·sa Correspondant·e Handicap afin qu'il lui présente la politique de l'entreprise et les dispositifs existants en matière de handicap. Le cas échéant, il assurera le suivi de l'adaptation du poste de travail.

En fonction du handicap, les moyens mis en œuvre seront personnalisés, adaptés en conséquence et ajustés aux réalités locales, dans la limite des actions et des critères définis dans cet accord et conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Par ailleurs, le·la manager de proximité s'attachera à avoir une attention particulière à l'intégration des salarié·e·s en situation de handicap dont il a connaissance (voir l'article 1-1 du présent accord).

Afin de faciliter l'intégration d'un nouveau salarié en situation de handicap, déclaré comme tel auprès de son attachement et de la Mission Handicap, cette dernière dessinera les contours de la fonction de Tuteur Handicap. Cette fonction sera mise en œuvre de façon expérimentale pendant la durée de l'accord.

L'ensemble des acteur·rice·s peuvent bénéficier d'actions de sensibilisation et de formation. Des formations spécifiques pourront également être organisées à destination du collectif de travail, avec l'accord du·de·la salarié·e en situation de handicap.

3.3 L'aménagement du poste de travail

L'aménagement du poste de travail est une procédure importante du plan d'intégration des personnes en situation de handicap pour assurer leur maintien dans l'emploi et éviter les risques d'aggravation du handicap. L'aménagement du poste de travail sollicite le concours de plusieurs acteur·rice·s décrits à l'article 1 du présent accord.

A l'initiative du·de·la médecin du travail, le·la Correspondant·e Handicap, et le cas échéant, l'ergonome, mettent en œuvre les aménagements techniques ou organisationnels, en concertation avec l'encadrement, afin de limiter, voire de compenser les effets du handicap, sur la situation de travail

Depuis janvier 2025, la création d'un showroom avec du matériel bureautique permet à des salarié·e·s en situation de handicap de tester des équipements tels que des fauteuils ergonomiques, repose-pieds, écrans et autres aides techniques spécifiques, comme des souris ou des sacs à dos. Il permet au cabinet d'ergonomie désigné par le marché et/ou les infirmière du travail d'accueillir les salarié·e·s pour lesquels un tel aménagement a été prescrit par le médecin du travail.

Ce showroom a été créé dans un triple objectif :

- Tester du matériel avant une commande pour s'assurer que celui-ci est adapté à la situation de l'agent,
- Réduire le nombre de jour dédié pour des études ergonomique d'aménagement « simple » sur le lieu de travail ou à domicile (sans nécessité de se déplacer sur le lieu de travail ou au domicile) et
- Etendre la possibilité de test à des personnes qui ne sont pas en situation de handicap, le coût total est, à cette occasion, à la charge de l'unité opérationnelle.

HS

VV

JA

DL

ARTICLE 4. LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le développement et le maintien des compétences est un enjeu fort du développement de l'entreprise.

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 que les autres salarié·e·s aux actions définies par le plan de développement des compétences. En conséquence n'est valorisé dans l'accord, en termes financiers, que ce qui ne relève pas du plan de développement des compétences de l'entreprise, c'est-à-dire les formations spécifiques autorisées et dispensées aux personnes en situation de handicap ou à leur environnement (sensibilisation, formations adaptées ...).

Ces dispositions s'appliquent sur l'ensemble du parcours professionnel ainsi qu'aux situations d'adaptation aux mutations technologiques ou organisationnelles.

Les parties conviennent que la mise en œuvre de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap doit pouvoir s'appuyer, le cas échéant, sur des actions de formation spécifiques. La mission handicap est en soutien des responsables formation des Directions et BU pour rechercher ces formations.

Un bilan de ces formations sera effectué et présenté dans le cadre du suivi annuel de l'accord.

4.1 L'accompagnement du parcours professionnel des salarié·e·s en situation de handicap

Les responsables des ressources humaines de chaque Direction ou BU, en lien avec le management local, sont attentifs à ce qu'en matière de carrière, d'avancement ou de formation, la personne en situation de handicap soit traitée conformément aux accords d'entreprise et à la réglementation en vigueur sur ces thèmes.

La RATP s'engage à étudier et à conduire toutes les formes d'actions qui, compatibles avec les dispositions législatives et réglementaires, permettent aux salarié·e·s en situation de handicap d'exprimer au mieux leurs compétences professionnelles.

Sous réserve des dispositions de l'article 1-1 du présent accord, une attention particulière sera portée par l'encadrement de proximité sur cet aspect, notamment au cours de l'entretien professionnel : le flyer d'information sur la politique Handicap pourra être remis au salarié·e, ainsi que les coordonnées de son·sa Correspondant·e Handicap.

Le RRH, en lien avec le·la Correspondant·e Handicap et le·la manager, veillera à accompagner la mobilité et le parcours professionnel des personnes en situation de handicap par des outils ou moyens spécifiques tels que notamment :

- L'étude ergonomique et l'adaptation du futur poste de travail,
- Une formation d'adaptation à un nouveau poste de travail

- Le bilan spécifique de compétences qui examine, à travers le prisme du handicap, le parcours et les compétences du/de la salarié·e afin de construire un projet professionnel en cohérence avec la nature du handicap.

Les Correspondant·es Handicap et la Mission Handicap participent à l'accompagnement de la mobilité par le transfert du poste de l'équipement de travail et/ou du matériel adapté.

Lors d'un changement de poste, le nouveau manager est sensibilisé et informé par le/la Correspondant·e Handicap de la Direction ou de la BU, de la situation particulière du/de la salarié·e en situation de handicap, si cela s'avère nécessaire, notamment en cas d'aménagement de poste, accessibilité aux locaux, etc...

Lorsqu'il n'y a pas d'aménagement spécifique du poste de travail, l'information relative à la qualité de travailleur·euse Handicapé·e est faite avec l'accord préalable du/de la salarié·e concerné·e conformément aux dispositions de l'article 1.1 du présent protocole.

L'entreprise s'engage à adapter, autant que faire se peut, les formations inscrites du plan de formation en ayant recours au financement via le budget du présent protocole. Lorsque le handicap ne permet pas cette adaptation, la Mission Handicap recherche une formation équivalente dans une structure externe.

Des formations spécifiques pourront être mises en œuvre, au besoin, pour permettre l'intégration, le développement de l'employabilité ou le maintien dans l'emploi de la personne en situation de handicap :

- Formation d'adaptation à court terme à l'exercice du métier, aux outils du poste de travail ou liée à l'aménagement du poste de travail,
- Formation pour prévenir les inadaptations à long terme liée à l'évolution du handicap,

Enfin, tout·e salarié·e en situation de handicap s'estimant lésé·e au point de vue de son évolution de carrière à la suite d'une mesure qu'il·elle considère discriminante, peut saisir son responsable ressources humaines d'unité afin que sa demande soit examinée et, le cas échéant, qu'il·elle soit rétabli·e dans ses droits si l'analyse de la situation le justifie.

4.2 L'accompagnement aux évolutions technologiques et/ou organisationnelles

Dans le cadre de ces évolutions, l'employeur accompagnera l'ensemble des salarié·e·s et prendra en compte les mesures complémentaires adaptées aux besoins particuliers des salarié·e·s en situation de handicap, sur prescription médicale.

Si des formations liées à l'évolution de l'organisation ou à l'usage des nouvelles technologies sont organisées, seules les adaptations de ces formations aux besoins particuliers des personnes en situation de handicap ou les formations spécifiques seront financées par le présent accord.

Dans ce cadre, la Mission Handicap accompagne les salarié·e·s en situation de handicap par l'organisation d'ateliers d'accessibilité numérique et d'actions de sensibilisation aux outils d'accessibilité numérique à destination des acteur·rice·s du maintien dans l'emploi.

En lien avec le·la médecin du travail, l'employeur étudiera toutes les pistes pour assurer, autant que faire se peut, le maintien dans l'emploi des salarié·e·s en situation de handicap. A défaut, les salarié·e·s pourront être soit :

- Accompagné·e·s vers un autre emploi de leur qualification, dans le respect des conditions d'accès à l'emploi,
- Qualifié·e·s dans un nouvel emploi qui leur soit accessible, s'il n'existe plus de poste de travail susceptible de leur être proposé dans leur qualification d'origine,
- Accompagné·e·s dans leur reclassement par l'entité Prévention et Maintien dans l'Emploi (PME), les actions de maintien dans l'emploi seront alors financées par le présent accord

ARTICLE 5. LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

L'entreprise organise le maintien dans l'emploi et la prévention des risques d'inadaptation des personnes en situation de handicap en recherchant des solutions de prévention, d'aide et d'accompagnement, par différents moyens le plus en amont possible.

Le handicap étant susceptible d'apparaître à tout moment du parcours professionnel, les salarié·e·s pourront s'adresser au médecin du travail pour solliciter une demande de RQTH accélérée. Le service social pourra apporter son soutien pour les démarches administratives complémentaires. Ces professionnels agiront dans le respect de l'éthique et du secret professionnel propres à leur fonction.

Le·La salarié·e en situation de handicap pourra, à tout moment de sa carrière, solliciter les acteur·rice·s du maintien dans l'emploi.

L'entreprise s'engage à étudier toutes les demandes d'action de maintien dans l'emploi des salarié·e·s en situation de handicap au sein de la CCITSH. Le maintien dans l'emploi nécessite la mise en œuvre d'un processus structuré et s'appuie sur une équipe pluridisciplinaire impliquant, tout ou partie des acteur·rice·s cité·e·s à l'article 1 du présent accord.

L'ensemble des acteur·rice·s doit avoir un rôle de veille, notamment dans un contexte d'évolution des environnements de travail, sur les outils existants, en vue de permettre le maintien dans l'emploi et la compensation de l'évolution du handicap.

Certaines situations nécessitent l'intervention des acteur·rice·s pour prévenir la désinsertion professionnelle.

HB

VV

DL

MA

5.1 Les différentes étapes du maintien dans l'emploi

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

5.1.1 Identification précoce de la situation de handicap

Dès lors que le handicap est reconnu par l'employeur, il est nécessaire d'intervenir au plus tôt. Il s'agit de proposer un accompagnement adapté qui permette au·à la salarié·e· d'envisager sereinement la suite de son parcours professionnel.

5.1.2 L'analyse des besoins

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·la salarié·e en situation de handicap et l'entreprise. Sur la base de l'avis du médecin du travail, une approche pluridisciplinaire garantit l'efficacité de l'analyse.

5.1.3 Le traitement

C'est le moment consacré à la recherche, en équipe pluridisciplinaire, de solutions de maintien dans l'emploi. Il s'agit de mettre en œuvre un plan d'actions comprenant notamment des outils tels que : bilan professionnel et/ou de compétences, essai encadré, étude ergonomique, aménagement de poste de travail.

5.2 L'aménagement du poste de travail

L'aménagement du poste de travail, lorsqu'il est possible, assure l'intégration, le maintien dans l'emploi et évite les risques d'aggravation du handicap (cf. art 3-3).

Dès lors que l'aménagement du poste a été validé à l'issue de la réunion de restitution de l'étude ergonomique, sa mise en œuvre est réalisée dans un délai raisonnable.

5.3 Le télétravail pour les salarié·e·s en situation de handicap

Lorsqu'un·e salarié·e en situation de handicap sollicite la mise en œuvre d'un télétravail, il convient de l'orienter vers le·la médecin du travail pour obtenir son avis et se conformer à ses préconisations.

Deux hypothèses seront à distinguer à réception des préconisations du médecin du travail :

1. Si le télétravail ne constitue pas un aménagement de poste en lien avec la situation de handicap et que sa mise en œuvre ne requiert aucune adaptation spécifique en lien avec le handicap, les dispositions de l'accord télétravail en vigueur s'appliqueront.

HR VV DL JA

2. Si le·la médecin du travail préconise, en lien avec une situation de handicap, le télétravail en tant qu'aménagement organisationnel et/ou en tant qu'adaptation du poste de travail au domicile, le·la Correspondant·e Handicap en est informé·e et met en œuvre la convention spécifique. Le cas échéant, il·elle déclenche le processus d'étude ergonomique et d'achat de matériel.

Le montant de l'indemnité forfaitaire journalière est aligné celui prévu par l'accord relatif au télétravail en vigueur.

5.4 La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

La désinsertion professionnelle est un processus de dégradation progressive du lien salarié/entreprise/emploi qui compromet, à plus ou moins long terme, les perspectives de maintien ou de retour à l'emploi.

Dans ce cadre, les dispositifs de la PDP sont financés par le budget du présent accord pour des salarié·e·s bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleur·euse·s Handicapé·e·s (BOETH).

La mise en œuvre des outils de la PDP nécessite sur le formulaire d'entente préalable de réunir l'accord du·de la salarié·e, de son médecin traitant, du médecin de Sécurité sociale, du médecin du travail et de l'employeur, lorsque le·la salarié·e est en arrêt de travail.

L'article L.4622-8-1 du code du travail et les décrets d'application de la loi du 2 août 2021 prévoient notamment l'organisation des dispositifs suivants.

L'ensemble des informations relatives à la politique de PDP de la RATP figure dans le elearning « Les fondamentaux de la PDP » accessible sur le portail LMS, en libre accès à tout membre de l'encadrement.

5.4.1 Le rendez-vous de liaison

Le rendez-vous de liaison s'adresse au·à la salarié·e en situation d'arrêt de travail depuis au moins 3 mois. Les courriers d'invitation à l'entretien de liaison précisent qu'il s'agit d'une démarche d'écoute et d'accompagnement afin de maintenir un lien avec le·la salarié·e pendant sa période d'arrêt de travail, sans obligation de réponse de sa part.

Il s'agit de garder (ou reprendre) le contact avec un·e salarié·e en absence longue durée, de pouvoir prévenir des situations d'inaptitude au travail et préparer un retour à l'emploi dans les meilleures conditions possibles.

Le rendez-vous est proposé par l'employeur ou demandé par le·la salarié·e. Il a pour objectif d'informer le·la salarié·e des actions de prévention de la désinsertion professionnelle dont il peut bénéficier et notamment une visite médicale de pré-reprise avec le·la médecin du travail, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste et du temps de travail.

HA

W

DL

TA

5.4.2 La cellule pluridisciplinaire de PDP

Cette cellule est mise en place sous la responsabilité d'un médecin du travail, ou d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire sur sa désignation et agissant sous sa responsabilité. Cette équipe est composée du médecin du travail du salarié, de la fonction RH, du représentant désigné par le Service social sur le périmètre donné et du correspondant Maintien dans l'emploi/Handicap de sa Direction. Certains acteurs de proximité peuvent être invités : *notamment* le manager de proximité, le responsable Prévention.

La cellule PDP étudie les dossiers des salariés en situation d'arrêt de travail depuis au moins 6 mois ou pour tout salarié dont la situation de maintien dans l'emploi le nécessite.

A l'issue de la ou des sessions de la cellule PDP nécessaires à la conclusion d'un plan d'action commun, toute mesure individuelle qui en est issue doit être portée à la connaissance du salarié et recueillir son adhésion, dans le respect du secret médical rappelé par l'article L 4624-8 du Code du travail.

La cellule PDP doit s'assurer qu'une cohérence s'établisse autour et au profit du/de la salarié.ee et que des modalités d'échanges soient mises en place avec l'ensemble des acteur.rice.s du maintien dans l'emploi dans la perspective d'une stratégie d'action commune. Elle peut proposer les actions suivantes :

5.4.3 La visite de pré-reprise

La visite de pré-reprise s'effectue auprès du médecin du travail. Elle a pour but, de préparer la reprise de l'activité professionnelle dans les meilleures conditions possibles et de prévoir, le cas échéant, des aménagements ou adaptations du poste de travail.

Elle est réalisée à l'initiative du/de la salarié.e, de son médecin traitant, du médecin conseil ou du médecin du travail avec l'accord du/de la salarié.e Elle fait l'objet d'une plaquette d'information dont la diffusion est largement déployée auprès des salarié.e.s (courriers informatifs, service social, service de prévention et de santé au travail et Intranet de l'entreprise...).

Par ailleurs, l'entreprise, par le biais du service social, fournit au/à la salarié.e toutes les informations utiles pour l'aider dans ses démarches externes, notamment dans le cadre de sa reconnaissance de travailleur.euse en situation de handicap ou pour obtenir des aides relatives à sa situation dans le cadre familial.

5.4.4 L'essai encadré

Il permet à un.e salarié.e pendant un arrêt de travail total ou en temps partiel thérapeutique de tester la compatibilité d'un poste de travail avec ses aptitudes résiduelles afin de :

- Evaluer la capacité du/de la salarié.e à reprendre son poste de travail,
- Rechercher des pistes pour un aménagement de poste ou un reclassement professionnel,

HB
VV
JA
DL

- Réaliser une étude ergonomique,
- Tester un aménagement de poste validé par le/la médecin du travail,
- Tester un nouveau poste validé par le/la médecin du travail.

5.4.5 L'atelier « accompagnement suite à agression »

L'objectif de cet atelier est le retour à l'aptitude au métier d'origine ou à l'un des métiers de l'entreprise. Il est destiné à des salarié·e·s ayant subi un traumatisme consécutif à une agression, un accident grave de personne, un attentat ou une catastrophe naturelle dans un contexte professionnel. Il vise à restaurer la confiance en soi et à ouvrir, autant que faire se peut, le champ des possibles en matière de reclassement.

Cet atelier est prescrit par le/la médecin du travail.

5.4.6 Le Dispositif Emploi Accompagné.

Il s'agit d'un dispositif d'appui au long cours, encadré par l'agence régionale de la santé, pour des personnes en situation de handicap psychique.

Il est destiné à leur permettre d'accéder ou de se maintenir durablement dans l'emploi en milieu ordinaire de travail, grâce à l'intervention d'un job coach. L'accompagnement prévoit simultanément pour :

- Le/la salarié·e BOETH : un accompagnement médico-social et une aide à l'intégration professionnelle et au maintien dans l'emploi,
- L'employeur : un appui et un accompagnement lui permettant notamment de faire appel au job coach du/de la salarié·e pour :
 - o Prévenir ou remédier aux difficultés rencontrées par celui-ci dans l'exercice de ses activités professionnelles,
 - o Évaluer et proposer, en lien avec le/la médecin du travail, d'éventuelles adaptations du poste et/ou de l'environnement de travail.

5-4-7 L'aide à l'emploi des travailleur·euse·s handicapé·e·s

L'employeur a l'obligation d'aménager le poste de travail d'un·e salarié·e handicapé·e lorsque cela est nécessaire, sur prescription du médecin du travail. Cet aménagement doit être raisonnable et les charges consécutives à sa mise en œuvre ne doivent pas être disproportionnées, compte tenu de l'aide qui pourrait compenser tout ou partie des dépenses supportées à ce titre par l'employeur (article L. 5213-6 du code du travail).

HA

VV

DL

JA

La prestation d'aide à l'emploi des travailleur·euse·s handicapé·e·s dans le cadre de la reconnaissance de la lourdeur du handicap, vise à compenser financièrement les conséquences économiques du handicap sur le poste de travail occupé.

ARTICLE 6. Les prestations complémentaires

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

- Toutes les mesures prévues au présent article sont accordées sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées et que les dépenses afférentes ne constituent pas une part excessive du budget de l'accord (article L. 5213.6 du code du travail). Lorsqu'elles sont accordées, elles le sont sur présentation du devis. La réception du matériel, la conformité de la facture et son règlement sont contrôlés par le·la Correspondant·e Handicap et validés par la Mission Handicap
- Les actions correspondantes sont définies préalablement par le·la médecin du travail, seul·e habilité·e à déterminer ce qui est nécessaire à l'intégration et au maintien dans l'emploi d'une personne en situation de handicap et doivent faire l'objet d'un certificat médical remis au·à la salarié·e concerné·e
- Ce certificat médical doit être transmis au·à la Correspondant·e Handicap en charge d'instruire le dossier de demande d'intervention financière, conformément aux règles de gestion de l'entreprise. Dans l'esprit, cette intervention est conduite comme un projet et le·la manager doit en être informé·e
- La demande d'intervention financière est transmise à la Mission Handicap avant la date de réunion mensuelle de la CCITSH et ne peut, en aucun cas, avoir un effet rétroactif.

6-1 Les prestations accessibles dès lors que la situation de handicap est reconnue par l'employeur

- Acquisition ou remplacement de matériel dans le cadre de l'adaptation au poste de travail,
- Acquisition ou remplacement de matériels de vie indispensables (fauteuil roulant, prothèses de membres, appareillages auditifs). Le montant de l'intervention financière peut compenser

la part restant à charge du/de la salarié.ee après remboursement éventuel de la Sécurité Sociale, de la CCAS, de la mutuelle de groupe ou tout autre intervenant,

- Aménagement du poste de travail à domicile dans le cadre du télétravail, après une étude ergonomique et sur préconisations du médecin du travail,
- Prise en charge de nuitées d'hôtel dans le cadre de formations éloignées du domicile, conforme à l'article L.5213-6 du code de travail, et dans la limite du budget consacré (cf. annexe 3)

6-2 Les prestations accessibles dès lors que la situation de handicap est reconnue par l'employeur et que le/la salarié.e justifie d'un taux d'incapacité compris entre 50 et 79%

- Remboursement de l'aménagement du véhicule personnel utilisé pour le trajet domicile-travail, des frais engagés sur présentation de la facture acquittée à hauteur d'un montant maximum de 5000 euros. Pour cette demande, les salarié.e-s en situation de handicap pourront être accompagné.es par les acteur-ric.e-s dédié.e-s au sein de l'entreprise,
- Participation, à hauteur de 1000 euros, à la régularisation du permis de conduire dans le cadre du véhicule nouvellement aménagé et utilisé pour le trajet domicile- travail.

Ces prestations sont réservées aux bénéficiaires, soit :

- d'une rente AT/MP avec une IPP égale ou supérieure à 50%,
- d'une pension d'invalidité de catégorie 2,
- de l'AAH égale ou supérieure à 50%,

Un dispositif européen relatif aux frais de parking existe depuis le 18 mai 2015 : la carte européenne de stationnement permet aux personnes en situation de handicap de stationner gratuitement sur toutes les places de stationnement disponibles sur la voie publique.

Cette gratuité est souvent limitée à 12 heures maximum et ne s'applique pas, sauf exception, dans les parkings avec borne d'entrée. Aussi l'entreprise a souhaité, depuis 2023, expérimenter le financement de la location de place dans les parkings avec borne dès lors que le/la salarié.e ne disposait pas d'un autre moyen de stationnement au plus proche de son lieu d'attachement ou sur le lieu de l'attachement

Afin de faciliter l'accès aux sites de travail de la RATP, à la suite de l'expérimentation menée dans le cadre de l'Accord 2023-2025, il a été décidé de pérenniser la prise en charge des frais d'abonnement à une place de parking des salarié.e-s en situation de handicap, en adéquation avec la politique d'entreprise.

La CCITSH vérifiera la complétude du dossier :

- Être reconnu bénéficiaire de la qualité de travailleur·euse en situation de handicap par la Mission Handicap,
- Détenir une carte Mobilité Inclusion « Stationnement » délivrée par la MDPH,
- Avoir fait l'objet d'une préconisation du médecin du travail,
- Absence de place disponible sur l'attachement du·de la salarié·e (mail de l'attachement)

6-3 Prestations accessibles dès lors que la situation de handicap est reconnue par l'employeur et que le·la salarié·e justifie d'un taux d'incapacité égal ou supérieur à 80 %

En plus des prestations listées à l'article 6-2 ci-dessus, les salarié·e·s bénéficiant d'un taux d'incapacité égal ou supérieur à 80 % pourront bénéficier des prestations suivantes :

- **La prise en charge des indemnités kilométriques (IKH)**
 - Cette aide est calculée sur le trajet domicile-attachement-domicile le plus court, (base MAPPY),
 - Limitée pour un trajet journalier à 50 km aller et 50 km retour, soit une prise en charge maximale de 100 km journaliers,
 - Le montant de cette aide ne pourra pas être révisé à la hausse en cours d'année. Celle-ci est calculée conformément à l'IG 436 en vigueur,
 - Elle n'est pas cumulable avec les remboursements d'indemnités kilométriques pour raison de service,
 - Elle n'est pas cumulable avec le remboursement des titres de transport, excepté dans le cas de transports combinés pour le trajet domicile-gare la plus proche du domicile.
- **La prise en charge des frais de taxi « PMR »**
 - Cette aide est calculée sur le trajet domicile-attachement-domicile le plus court sur la base de l'estimation obtenue à partir du site « MAPPY »
 - Elle doit être conforme aux règles du marché de transport individuel de salarié·e en situation de handicap.

Ces prestations sont réservées aux bénéficiaires, soit d'une :

- Rente AT/MP avec une IPP égale ou supérieure à 80 %
- RQTH portant mention « taux d'invalidité égal ou supérieur à 80 % »

- Carte de mobilité inclusion (CMI) avec mention « invalidité ». L'obtention de cette carte relève d'une démarche personnelle du/de la salarié-e auprès de la MDPH de son département de domiciliation.

Les demandes d'attribution de ces aides doivent être adressées à la CCITSH tous les ans. Elles ne prendront effet qu'à la date de l'accord donné par la CCITSH pour les 6 ou 12 mois suivants, selon l'avis émis.

Il est à noter que les salarié-e-s en situation de handicap ont également la possibilité de solliciter l'action sociale de la caisse d'assurance maladie dont ils relèvent. En particulier, les salarié-e-s affilié-e-s à la CCAS peuvent déposer une demande auprès de la commission des secours de la CCAS si, après décision de la CCITSH, il persiste un « reste à charge », et cela pour toute demande d'aide financière liée à des frais de santé non remboursés par la CCAS ou par leur complémentaire santé ayant pour cause la maladie, la maternité, l'accident de travail, la maladie professionnelle ou la perte d'autonomie liée au handicap.

ARTICLE 7. LA COMMUNICATION DES PRESTATIONS RELEVANT DE LA LOI ET DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Afin de permettre aux salarié-e-s en situation de handicap de bénéficier pleinement de ces dispositifs, la Mission Handicap s'engage à communiquer leur contenu sur l'Intranet :

<https://urbangroup.ratp.net/rh/ma-sante/handicap>

ARTICLE 8 - TRAVAUX CONFIES AU SECTEUR PROTEGE ET AUX ENTREPRISES ADAPTEES

Tout en réaffirmant ses engagements en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi de ses salarié.es en situation de handicap, la RATP entend contribuer à l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap, sur un plan plus général.

Les achats constituent un moyen de soutenir l'activité économique des structures employant des personnes reconnues travailleur-euse-s handicapé-e-s qui ne peuvent exercer une activité professionnelle en milieu ordinaire. Le secteur protégé et adapté comprend les Entreprises Adaptées (EA), les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), les Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD) et les Travailleur-euse-s Indépendant-e-s Handicapé-e-s (TIH).

Ainsi, la RATP s'engage à poursuivre et à développer ses achats auprès du secteur adapté et protégé, dans le respect des règles de la commande publique.

HCB

VV

DL

JA

Des actions destinées à promouvoir le secteur protégé et adapté seront poursuivies, notamment au travers de la politique d'achat de l'entreprise et de son volet achats solidaires.

ARTICLE 9 - BUDGET DE L'ACCORD

Le financement du programme d'actions en faveur des personnes en situation de handicap demeure qualitatif malgré l'évolution de son périmètre.

Une prévision de ce budget sur les 3 années de durée de l'accord figure en annexe du présent accord (annexe 4).

ARTICLE 10 - DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans et cessera de plein droit à l'échéance de ce terme.

Il entrera en vigueur à compter de sa signature et couvrira de manière rétroactive les mesures mises en œuvre dans ce cadre depuis le 1er janvier 2026.

ARTICLE 11 - SUIVI DE L'ACCORD

La mise en œuvre des actions en faveur de l'emploi des travailleur·euse·s handicapé·e·s, prévues dans le présent accord, fera l'objet d'un bilan annuel présenté aux instances représentatives du personnel de la RATP.

Il sera, au préalable, présenté aux organisations syndicales représentatives.

ARTICLE 12 - REVISION DE L'ACCORD

Conformément à l'article L2261-7-1 du code du travail, la procédure de révision de tout ou partie du présent accord pourra être engagée :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, par chaque partie signataire ou chacune de celle(s) ayant adhéré ultérieurement, à tout moment et sur demande motivée, par courrier adressé aux autres parties signataires ou adhérentes ;
- A l'issue de cette période, par chaque partie signataire ou organisation syndicale adhérente, sous réserve d'être toujours représentative(s) ainsi que par toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord, à tout moment et sur

HR

VV

JA

DC

demande motivée, par courrier adressé aux autres parties signataires ou adhérentes ainsi qu'aux autres organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

ARTICLE 13 - FORMALITES DE DEPOT ET PUBLICITE

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du travail, le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt et de publicité auprès de la DRIEETS (Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ANNEXE 1 – GLOSSAIRE

ABREVIATION	SIGNIFICATION
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AT/MP	Accident du travail et maladie professionnelle
BOETH	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleur·euse·s Handicapé·e·s
BU	Business Unit
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CCAS	Caisse de coordination aux assurances sociales
CCITSH	Commission de Coordination pour l'Insertion des Travailleur·euse·s en Situation de Handicap
CFA	Centre de formation des apprentis
CP	Conseil de Prévoyance
CSE	Comité social et économique
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées de la MDPH
CDTD	Centre de distribution de travail à domicile
CSSCT	Commission santé, sécurité et conditions de travail
DRIEETS	Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile de France
EA	Entreprise adaptée
ESAT	Etablissement et service d'aide par le travail
EPIC	Etablissement public à caractère industriel et commercial
IG	Instruction générale
IPP	Incapacité permanente partielle
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MUD	Mobilité Urbaine Durable
PDP	Prévention de la désinsertion professionnelle
PME	Prévention et maintien dans l'emploi
RH	Ressources humaines
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur·euse handicapé·e
RLH	Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap
TIH	Travailleur·euse indépendant·e handicapé·e
Urban Groupe	Intranet du Groupe RATP

HB VV JA
DL

ANNEXE 2 - L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

Les bénéficiaires de l'OETH conformément à l'article L 5212-13 du code du travail

BOETH (Bénéficiaire de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés)

- reconnu travailleur handicapé (RQTH) par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- titulaire de la carte mobilité inclusion (CMI) portant la mention « invalidité » ;
- titulaire de l'allocation adulte handicapé (AAH) ;
- titulaire d'une rente du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ;
- titulaire d'une pension d'invalidité du régime général de Sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou des dispositions régissant les agents publics si l'invalidité réduit au moins des deux tiers votre capacité de travail ou de gain ;
- titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- bénéficiaire des articles L-241-2, L-241-3 et L-241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

HB VV DL JA

ANNEXE 3 : DEFINITIONS

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur·euse Handicapée (RQTH)

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur·euse Handicapée (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques.

Est considérée comme travailleur·euse handicapée « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Demander la reconnaissance de la qualité de travailleur·euse handicapée (RQTH), permet de faire reconnaître officiellement par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) son aptitude au travail, suivant ses capacités liées au handicap.

Cette reconnaissance peut s'accompagner d'une orientation vers le milieu ordinaire de travail, vers le milieu protégé (EA ou ESAT) ou vers une formation dans un Centre de Rééducation Professionnelle (CRP).

Si la CDAPH peut ne pas reconnaître la qualité de travailleur·euse handicapée, alors elle conclut soit à l'impossibilité d'accéder à tout travail soit, à l'inverse, à la possibilité d'accéder normalement à un travail (absence de handicap reconnu).

L'évaluation de la demande de RQTH et de l'orientation professionnelle est effectuée par l'équipe pluridisciplinaire de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Sur la base de cette évaluation, des préconisations sont formalisées dans un Plan Personnalisé de Compensation (PPC).

La RQTH est accordée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), au regard du PPC. La décision précise la durée de la RQTH.

Incapacité Permanente Partielle (IPP)

Le taux d'IPP est déterminé par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) ou la CCAS. Il est destiné à indemniser le préjudice corporel consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente partielle de la capacité effectuer son activité professionnelle.

En fonction de ce taux, la victime percevra une indemnisation sous une forme qui diffère selon le taux :

- Si le taux d'IPP est inférieur à 10 %, l'indemnité forfaitaire en capital est versée en une seule fois,
- Si le taux d'IPP est égal ou supérieur à 10 %, une rente viagère est versée, chaque trimestre ou chaque mois (pour une IPP supérieure ou égale à 50 %) jusqu'au décès de l'assuré.e.

C'est la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) ou la CCAS, après avoir reçu l'avis du médecin conseil, et parfois également du médecin du travail (notamment lorsque l'incapacité permanente pourrait vous rendre inapte à votre travail), qui fixe le taux d'incapacité permanente. Ce taux, même s'il est souvent appelé « taux d'IPP définitive » peut être révisé en fonction de l'évolution de votre état de santé.

La Prévention de la Désinsertion Professionnelle

La désinsertion professionnelle est un processus de dégradation progressive du lien salarié.e/entreprise/emploi qui compromet, à plus ou moins long terme, les perspectives de maintien ou de retour à l'emploi. La prévention de la PDP constitue l'ensemble des actions visant à favoriser le maintien de l'employabilité.

La prévention de la désinsertion professionnelle est la prévention du risque de perte d'emploi d'un.e salarié.e à la suite d'une altération de sa santé d'origine professionnelle ou non. Elle regroupe toutes les actions de détection précoce du risque de perte d'emploi d'un.e salarié.e et nécessite la coordination des professionnelles de santé, et plus généralement, des acteur-ric-e-s du maintien dans l'emploi.

ANNEXE 4 - BUDGET PREVISIONNEL EN K EUROS (ANNEES 2026/2028)

	2026	2027	2028	Total
Pilotage et suivi	140	140	140	420
Recrutement en milieu ordinaire	160	150	150	460
Accueil intégration	60	60	60	180
Information et sensibilisation	140	140	140	420
Formation	140	140	140	420
Maintien dans l'emploi	600	550	550	1700
Mesures complémentaires en lien avec le maintien dans l'emploi	250	210	210	670
Partenariat secteur protégé	10	10	10	30
Budget total	1500	1400	1400	4300

HB

VV

DL

JA

Fait à Paris, le

15 janvier 2026

Nom

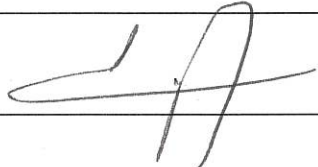
Qualité

Signature

Pour la RATP

Jean ABULHON

DBH 6



Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC) du groupe RATP

OaPérie Vork

DSC



Confédération générale du travail de la RATP (CGT Groupe RATP)

HANNENHO
Bertrand

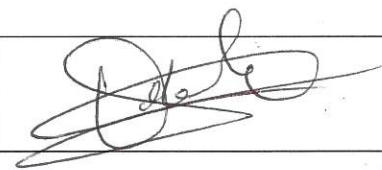
DSC



Force Ouvrière (FO) Groupe RATP

Djebali
Laurent

DSC



Union nationale des syndicats autonomes RATP (UNSA Groupe RATP)