

REMUNERATION VARIABLE DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP PREMIER BILAN DE L'ETUDE COMPARATIVE

Dans le cadre du Comité de suivi de l'Accord Handicap 2023-2025, une étude comparative sur les **rémunérations variables individuelles (RVI)** a été présentée, à l'initiative de FO.

Cette analyse visait à évaluer les écarts entre les salariés en situation de handicap et le reste des effectifs.

Des écarts révélés

L'étude met en lumière des **écarts négatifs** dans la majorité des dispositifs RVI :

- **PC2T** : écart moyen de **-1,47 %**
- **RPC, PC2A** : écarts également négatifs
- Seul le dispositif **RPM** présente un écart **positif de +0,14 %**

Ces écarts, **structurels et récurrents**, peuvent engendrer :

- Un **sentiment d'injustice et d'inégalité** chez les salariés concernés
- Une **démotivation** et une perte de confiance
- Une **atteinte à l'image inclusive** de l'entreprise



Demandes FO

Nous formulons les demandes suivantes :

1. **Mise en place d'un mécanisme de correction** des écarts injustifiés
2. **Révision des dispositifs RVI** les plus inéquitables
3. **Formation obligatoire des managers** sur les enjeux d'inclusion et d'équité
4. **Suivi annuel** des RVI par statut, genre et âge, avec indicateurs dédiés
5. **Clause de revoyure à mi-parcours** de l'accord
6. **Analyse qualitative complémentaire** pour identifier les causes des écarts
7. **Intégration d'un indicateur RVI** dans les tableaux de bord RH, avec suivi semestriel

Une démarche syndicale responsable

FO se félicite d'avoir été **la seule organisation syndicale** à porter ce sujet avec constance et responsabilité, dans le respect des principes **d'égalité de traitement, sans recourir à la discrimination positive**.

Cette étude met en lumière des écarts parfois faibles, parfois plus marqués, selon les dispositifs et la représentativité des salariés en situation de handicap. Elle confirme la nécessité d'agir pour garantir une **véritable équité** dans les dispositifs de reconnaissance.

Pour FO, il est **impératif que ces constats donnent lieu à des mesures concrètes et suivies**, afin que l'engagement d'EDF en faveur de l'inclusion ne reste pas lettre morte.

PROCHAIN RDV : plénière d'ouverture des négociations de l'Accord Handicap mercredi 1^{er} octobre 2025