



NEGOCIATION de l'Accord Handicap 2026-2029 :

Ouverte depuis de longs mois sans réellement progresser, cette négociation cruciale s'est rapidement caractérisée par un **manque de rythme, d'ambition et de contenu de la Direction**. Les quatre organisations syndicales (OS) représentatives à EDF SA étaient dans une totale incompréhension et une véritable impasse.

Lassés de réunions stériles où les propositions des OS, dûment argumentées, étaient systématiquement rejetées sans doute sous l'effet conjugué des réductions drastiques imposées par le PDG sur les frais Généraux et Administratifs (« G&A ») et d'une volonté des négociateurs côté Direction de repartir d'une feuille blanche en faisant mieux avec moins, **les négociateurs représentant le personnel ont décidé de se constituer en intersyndicale** et de présenter à la Direction une **position collective, cohérente et responsable** afin de parvenir à un accord handicap ambitieux, opérationnel et réellement protecteur des droits des salariés en situation de handicap.

C'est donc un tronc commun de revendications qui a été porté à la Direction :

- ❖ Garantie d'un budget glissant de 14 millions sur 4 ans, non impacté par la pénalité due si le seuil des 6% (ou nouveau seuil légal) n'est pas atteint
- ❖ Accord de 4 ans avec clause de revoyure annuelle pour intégrer des évolutions
- ❖ Renforcement du rôle et des compétences des Référénts Handicap et de la mission handicap avec des formations, des moyens, une étude de charge et un pouvoir décisionnaire sur leurs périmètres respectifs
- ❖ Intégration dans l'accord d'une répartition du budget par nature de dépense
- ❖ Garantie d'un parcours pro équitable à chaque salarié RQTH (Reconnu en Qualité de Travailleur Handicapé), avec un suivi annuel
- ❖ Mesure d'efficacité de chaque action majeure de l'accord pour réagir efficacement afin que chaque € dépensé soit au service des salariés en situation de handicap
- ❖ Inscription dans le préambule d'une tolérance zéro face à la discrimination sur le handicap
- ❖ Prise en compte de tous types de fatigabilité en lien avec le handicap
- ❖ Soutien aux salariés aidants
- ❖ Développement de l'IA inclusive
- ❖ Développement du flux d'embauches BOETH (Bénéficiaires de l'Oblogation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) pour compenser à minima les départs à la retraite et les non-renouvellements de RQTH et pour faire progresser le taux de BOETH dans l'entreprise
- ❖ Formation des managers dans leur cursus obligatoire et sensibilisation de tous les salariés par un des trois e-learning obligatoires (PASS Protection)
- ❖ Affirmation que la déclaration de RQTH (définitive ou non) est un acte volontaire
- ❖ Création de PAD (Poste Adapté Dédié) pour lutter contre la désinsertion professionnelle
- ❖ Ancrage du rôle pivot du service de prévention et santé au travail dans le dispositif
- ❖ Identification d'une voie de recours nationale interne en cas de non-application d'une disposition de l'accord avant le recours à l'IT (Inspection du Travail)
- ❖ Dispositions pour que la fin de l'accord ne mette pas les bénéficiaires dans un « no man's land » avant la conclusion de l'accord suivant

La Direction a fait un geste significatif vis-à-vis de cette négociation, en acceptant sur le principe d'intégrer une grande partie de ces revendications intersyndicales dans la prochaine version du projet d'accord.

Les Organisations Syndicales veilleront donc à ce que les avancées annoncées lors des dernières bilatérales soient effectivement explicitement présentes dans le nouveau projet d'accord.

La balle est dans le camp de la Direction car ces exigences sont structurantes pour l'intersyndicale, et leur prise en compte **conditionnera directement l'issue de cette négociation.**