

Le 27 septembre s'est déroulée la première séance de négociations concernant le prochain Accord Handicap d'EDF SA 2023-2025.

Cette séance devait permettre la mise en place de nouveaux repères écrits dans l'Accord qui auraient permis d'avancer dans les débats.

Après avoir transmis les documents nécessaires à la négociation au dernier moment, la Direction a fait le choix de nous servir uniquement l'entrée du menu. Face au mécontentement des organisations syndicales, une écriture plus détaillée d'une « version 1 » de l'accord sera rédigée.



Nous avons exposé nos positions sur l'importance des sujets tels que l'emploi, l'accompagnement, l'aide au Management, la formation, l'accessibilité, les parcours professionnels et la reconnaissance.

Nos revendications

- **EMPLOI**
 - Les 6% de taux d'emploi des personnes en situation de handicap est un minima. Ce taux n'est pas une cible mais un seuil à dépasser.
- **ACCOMPAGNEMENT ET AIDE AU MANAGEMENT**
 - Aider et former les Managers dans l'accompagnement des agents en situation de handicap avec des objectifs quantifiés et chiffrés des Managers formés.
 - Possibilité au Manager d'avoir recours au Correspondant Handicap en amont des Entretiens Professionnels.
- **PARCOURS PROFESSIONNELS ET RECONNAISSANCE**
 - Plus de transparence sur le dispositif et le fonctionnement du « NR handicap ».
 - Bilan chiffré concernant les femmes en situation de handicap.
 - Amélioration et élargissement du pack mobilité et du Capital Mobilité Modulé en remplacement de l'AIL.
 - Bilan de carrière et de parcours professionnel avant 50 ans.
- **REORGANISATIONS ET FERMETURES DE SITES**
 - Des moyens financiers supplémentaires en cas de fermeture de site et/ou réorganisation : Pack Mobilité et Capital Mobilité Modulé, aménagement de poste, aménagement du logement.
 - Suivi personnalisé de carrière lors d'un changement d'Entreprises : prise en compte des évolutions et reconnaissances du professionnalisme initialement prévues dans l'unité cédante.