

DECLARATION

Le Comité de Suivi de l'accord Handicap d'EDF SA se réunit pour la seconde fois cette année.

2024 marque la moitié du « mandat » de cet accord.

Notre Organisation Syndicale réitère sa position : viser une participation sociale et professionnelle des agents en situation de handicap, reconnaître leurs compétences. Inclure le handicap dans l'Entreprise et sensibiliser tous les acteurs.

Nous avons signé cet accord 2023-2025 car il est conforme dans son contenu :

Emploi, accompagnement, maintien dans l'emploi, accessibilité, aide au management, parcours professionnels, moyens financiers.

Mais aussi parce qu'il a répondu à certaines de nos revendications :

Dispositif et le fonctionnement du « NR handicap », analyse des écarts de rémunération variables, moyens financiers supplémentaires en cas de fermeture de site et/ou réorganisation, suivi personnalisé de carrière lors d'un changement d'entreprises, former les Managers dans l'accompagnement des agents en situation de handicap, amélioration et élargissement du Pack Mobilité et du Capital Mobilité Modulé, aménagement Fin Carrière et examen systématique des écarts salariaux dès 50 ans

Mais une fois le tableau peint, il faut veiller à ce que le vernis ne se fissure pas.

Prévue dans l'Accord, l'enquête Qualité Vie santé au Travail concernant les agents en situation de handicap vient de débuter. Nous espérons que le taux final des 66% de participation lors de la dernière enquête soit dépassé.

Nous attendons les résultats de cette enquête avec impatience et rappelons que l'enquête de 2021 avait mis en exergue que :

« Les parcours professionnels concentrent l'essentiel des attentes. Ce dont atteste le faible niveau de satisfaction à l'égard des possibilités d'évolution professionnelle mesuré dans l'enquête ».

« Les leviers qui ont le plus d'impact sur la satisfaction au travail : utilisation des compétences, autonomie, solidarité, appui managérial et reconnaissance. Dans ces domaines, des progrès sont possibles ».

Pour FO, il est désormais impératif que l'employeur s'inscrive pleinement dans des actions inclusives et valorisantes en termes de compétences et de reconnaissance financière sur la part variable et fixe de la rémunération.

L'obtention d'un maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ne doit pas être synonyme de « précarité des compétences ».