SALARIES à PART ENTIERE avec des DROITS PARTICULIERS !

Analyse des négociateurs sur le projet d'accord 2016-2018 d'EDF SA pour l'égalité des chances et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap

Après plusieurs bilatérales et séances plénières de négociations, la version définitive du projet d'accord vient de nous parvenir. Vous avez pu suivre l'ensemble des revendications portées par la délégation CGT et les réponses apportées par les Directions dans les 4 journaux des négociations parus dans l'Actualité Fédérale au fil des séances plénières et rencontres avec les Directions.

Voici l'analyse faite par les négociateurs sur le projet d'accord pour permettre aux syndicats de se prononcer

Ce 10ème accord est loin des ambitions revendicatives portées par la FNME CGT, malgré certaines avancées. Comme pour l'accord Egalité Professionnelle, la même équipe de négociateurs côté Direction a donné le même résultat. Un accord qui se cantonne à reprendre le précédent avec des emplois en moins et une simple reprise de l'évolution de la loi.

Par ailleurs, la CGT a dénoncé le non-respect de l'accord précédent car 35 embauches n'ont pas été réalisées.

Lors de la dernière séance, la posture commune de l'ensemble des organisations syndicales a permis de faire évoluer le projet d'accord sur deux points.

1. **Un engagement chiffré de la progression du taux d'emploi direct de 5 %, contre 4.7 %**
2. **Une évolution du taux d'apprentis de 3 à 3.5 %**

Malgré cette position commune, la Direction a refusé de prendre en compte les revendications minimums communes soit :

- **Un plancher de 150 minimum recrutement sur 3 ans (Direction : 130) et un rattrapage des 35 embauches non réalisées dans l'accord précédent.**
- **Un temps dédié à la mission du correspondant handicap inscrit dans la lettre de mission.**
- **Des mesures concrètes et mesurables pour les parcours professionnels.**
- **Des mesures d'aménagement de la fin de carrière et la pénibilité.**
- **Une augmentation du volume des aides directes.**
- **Une meilleure reconnaissance du handicap psychique.**

Quoi qu'il en soit, c'est l'implication des militants, notamment celle des élus CGT dans les IRP, les organismes statutaires qui permettra de faire bénéficier aux salariés RQTH de leurs droits pour une meilleure intégration professionnelle.

Malgré la pugnacité de la CGT à porter les différentes revendications, la Direction est restée sur un accord en retrait par rapport au précédent qui manque sérieusement d'ambition au prétexte que la situation de l'entreprise est aujourd'hui difficile. Fin de carrière, l'aide aux aidants familiaux, l'attribution d'un budget spécifique pour l'aménagement des lieux de travail ou des logements sont restées sans réponse.

ANALYSE CGT DETAILLEE DU PROJET D'ACCORD 2016-2018

	Accord 2012-2015	Propositions CGT	Projet d'Accord 2016-2018
Durée de l'accord	3 ans	3 ans	3 ans
Taux d'emploi global	4,4 % (**4,55 fin 2015**)	6 % puis 5,1%	5 % atteint à fin 2018
Taux d'emploi direct	Pas d'objectif chiffré mais un engagement de progression au-delà des 3,02 %.	3 % de recrutement annuel sur son volume de recrutement 1 départ / 1 embauche	Recrutement en moyenne annuelle de 3,5 %
Recrutement – embauches statutaires	345 sur 3 ans, soit 115/an (**310 Statutaires ou CDI fin 2015**)	Un palier de 150 à minima	130 au total sur 3 ans
Recrutement - alternance	90 sur 3 ans, soit 30/an. (**136 fin 2015**)	- Embauche de tous les alternants obtenant leur diplôme, - recrutement de jeunes sans diplôme	90 sur 3 ans Expérimentation
Nombre d'heures de formation à l'externe	35 000 (**73 % atteint fin 2015**)		35 000
Nombre équivalents emploi UB	500 UB (**558,2 fin 2015**)	500 UB	580 UB
Aides individuelles	220 K €/an sur 3 ans	220 K €/an sur 3 ans	220 K €/an sur 3 ans
Budget total	15 900 K € sur 3 ans		8 000 K € sur 3 ans

Revendications CGT prises en compte :

- Création d'une commission d'appui interdisciplinaire afin de régler des situations complexes.
- Accompagnement et connaissance des parcours professionnels, et indicateurs de suivi restent à gagner l'implication des représentants du personnel.
- L'accessibilité dans les déplacements quels qu'ils soient.
- Délai réduit sur l'aménagement des postes de travail, sans qu'il ait d'engagement sur un délai.
- Expérimentation sur embauche de jeunes sans diplôme (cet élément avait disparu de l'accord).
- Budget de l'accord dédié aux salariés.
- Formation spécifique au tuteur d'alternant.

Revendications CGT non prises en compte :

- Augmentation du nombre de jours (6 au lieu de 2) pour la reconnaissance de la situation de travailleur en situation de handicap.
- Lettre de mission des correspondants handicap avec un détail des compétences attendues et les moyens associés à la mission.
- Intégrer en sus le rattrapage des objectifs non atteints lors du précédent accord.

Deux propositions sont soumises à l'avis des syndicats :

1. **Ne pas signer cet accord, car il est en retrait par rapport au précédent**
2. **Signer malgré tout pour pouvoir agir et peser dans les structures qui traitent des questions du personnel en situation de handicap, notamment des comités de suivi locaux.**