



Saint Avold le 5 Novembre 2025.

Le 13 Octobre 2025, l'ensemble des organisations syndicales ont été invitées à la table des négociations pour un projet d'accord sur l'emploi de travailleurs en situation de handicap.

Ce même 13 Octobre 2025, seules les organisations syndicales **CGT & FO** ont répondues présentes. C'est à se demander si l'accord handicap est la préoccupation de 12,90 % des salariés qui n'ont malheureusement pas été représentés.

Plusieurs réunions dites « groupe de travail » ont été menées afin que chaque organisation syndicale puisse s'exprimer.

La reconnaissance du handicap dans le cadre de l'accord repose sur des critères définis par la loi.

La direction, nous a projeté des Slides montrant les articles du code du travail, sans apporter réellement de valeur ajoutée pour les travailleurs handicapés.

Suite à ces deux heures de négociation et après avoir recueilli nos demandes la direction propose un accord soumis à signature pour début novembre.

Pour la CGT, le compte n'y est pas !!!

Certes il n'y a pas d' accord sur le handicap dans notre entreprise, mais ce n'est en aucun cas une raison pour bâcler un projet d'accord. La direction prétend se préoccuper des travailleurs handicapés, nous, CGT, dénonçons une politique contraire à nos valeurs.

Il faut également retenir que des mesures concrètes et largement positives concernant les travailleurs handicapés se trouvent au niveau de notre compagnie, mais elles ne seront pas déclinées dans notre filiale... Nous ne partageons pas cette position dogmatique.

Pour la CGT le constat est clair, un travailleur handicapé ne doit en aucun cas être une variable d'ajustement en fonction d'une filiale quelque soit sa taille.

Dans l'accord proposé il manque également des engagements forts de la direction qui définissent par principe :

- Que tous les postes, en interne comme en externe, doivent être considérés comme accessibles aux personnes en situation de handicap, sous réserve d'un avis d'aptitude délivré par la médecine du travail...

Ce principe doit s'appliquer à toutes les fonctions, tous les niveaux de responsabilité et l'ensemble des sites de TotalEnergies centrale électrique de Saint Avold, sauf contraintes avérées techniques, organisationnelles ou de sécurité. Il permet aux salariés en situation de handicap d'effectuer des parcours professionnels dans les mêmes conditions que tout autre salarié.

- En tant qu'organisation syndicale responsable, la CGT a souhaité apporté des propositions nouvelles par mail, classées sans suite, est-ce du mépris ?

Afin de cadrer l'ensemble des mesures, la CGT a fait le vœu pieux de pouvoir porter à la connaissance de la Commission Secondaire du Personnel:

- Le nombre de candidatures de personnes en situation de handicap traitées pour des postes en contrat à durée indéterminée.
- Le nombre de candidatures de personnes en situation de handicap traitées pour des contrats d'alternance.
- Le nombre de salariés ayant reçu une communication sur le handicap (formation en ligne – 1/4h sécurité – communication diverses).
- Les noms d'écoles et universités avec lesquelles un canal de recrutement d'étudiants en situation de handicap est mis en place.
- Le nombre de salariés en situation de handicap recourant aux absences autorisées.
- Le nombre moyen de jours pris.

Toutes ces demandes ont également été classées sans suite !!

Sur la prise en charge de frais inhérents à la situation de handicap.

Concernant la contribution au financement d'un ou plusieurs projets en lien avec la situation de handicap, notre organisation syndicale CGT demande une équité de traitement avec le socle social commun qui la porte à 2000€ brut sur la durée de l'accord, le constat est sans appel « un travailleur handicapé n'aurait pas les mêmes droits que dans la Compagnie TotalEnergies au niveau du socle social commun, puisqu'il se verrait attribué en cas de besoin la somme de 1500€ ».

Pour ces raisons notre organisation syndicale CGT ne sera pas signataire de l'accord pour l'emploi de travailleurs en situation de handicap.

