



Salariés en situation de handicap à EDF

Pour une vraie égalité et des droits renforcés !

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées fête ses 20 ans. Cette grande loi de la République avait suscité beaucoup d'espoir et rendait possible les attentes des personnes en situation de handicap à vivre dignement.

Que l'on soit concerné ou pas, garantir l'accès à l'emploi, le maintien dans l'entreprise et un travail digne pour les salariés en situation de handicap est un enjeu majeur. **Pourtant, les discriminations persistent et les moyens pour une véritable inclusion manquent encore.**

De nombreux collègues en situation de handicap alertent sur leurs conditions de travail et d'évolution. **Pour beaucoup, la politique menée par EDF n'est qu'une vitrine !**

Qu'il s'agisse de leur évolution de carrière, de l'accessibilité ou de leur reconnaissance professionnelle, il reste encore à faire. **Des salariés en sont même toujours à se questionner sur le renouvellement de leur Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** par peur de stigmatisation et de discrimination.

De l'ambition :

Alors que la loi impose un taux d'emploi minimum de 6 %, **la FNME-CGT revendique un taux de 10 %** dans les IEG. L'effort est de taille à la lecture du taux d'emploi n'avoisinant à EDF que 5,3% en 2023. De plus, se limiter par facilité à passer des prestations avec des entreprises embauchant des salariés en RQTH n'est pas une réponse digne.

Par ailleurs, pour la FNME-CGT, il est insuffisant de se cantonner au respect de la loi. Le handicap en entreprise est bien plus qu'une « histoire de quota ». **Mener une véritable politique d'inclusion** des personnes en situation de handicap est un enjeu clé de la politique RSE d'EDF que la direction doit enfin prendre en considération.

Permettre l'émancipation au travail :

La FNME-CGT demande l'**obligation de reclassement et de maintien dans l'emploi** avec des aménagements adaptés. Trop souvent, des inaptitudes à occuper un emploi sont actées imposant des reconversions, voire des départs en longue maladie.

Pour la FNME-CGT, il faut **garantir une formation continue adaptée et accessible**. La réglementation impose aux employeurs d'adapter les conditions de travail des salariés en situation de handicap pour garantir leur pleine participation au monde du travail.

La compensation est un droit, pas une faveur !

Il est nécessaire d'anticiper l'arrivée de cette population par des **aménagements en termes de temps de travail, de poste de travail et d'activités confiées**. Le travail est un droit auquel toutes les personnes en situation de handicap ou d'inaptitude doivent avoir accès quelles que soit leurs différences, visibles ou non.

C'est pourquoi, la FNME-CGT revendique la **revalorisation des allocations et prestations** pour une vie digne et une meilleure autonomie financière.

Soutien aux aidants :

La FNME-CGT considère le soutien aux aidants comme un enjeu majeur de justice sociale et de solidarité au sein des Industries Électriques et Gazières (IEG). L'objectif est de **mieux reconnaître et accompagner les travailleurs qui apportent une aide essentielle** à un proche en situation de handicap, de maladie, ou de perte d'autonomie.

Simplifier les démarches, renforcer les congés spécifiques existants, développer des aides financières aux aidants sont autant de sujets à travailler dans les IEG et donc à EDF.

La FNME-CGT se bat pour des conditions de travail dignes et contre la précarisation de toutes les Travailleuses et Travailleurs dont ceux en situation de handicap.

Luttons ensemble pour imposer des mesures concrètes et améliorer la reconnaissance des droits !